

ANALISIS MOTIVASI DOSEN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DOSEN POLITEKNIK NEGERI MALANG

Sigit Setya Wiwaha¹⁾, Hari Sucipto²⁾, Muhammad Fahmi Hakim³⁾

¹Jurusan Teknik Elektro, Politeknik Negeri Malang

e-mail: sigit.setya@polinema.ac.id

²Jurusan Teknik Elektro, Politeknik Negeri Malang

e-mail: hari.sucipto@polinema.ac.id

³Jurusan Teknik Elektro, Politeknik Negeri Malang

e-mail: m.fahmihakim@polinema.ac.id

Abstract

The purpose of this study are : (1) To analyze the effect of the significance of Compensation for Motivation lecturer at the Polytechnic of Malang, (2) To analyze the effect of the significance of Compensation for Performance lecturer at the Polytechnic of Malang, (3) To analyze the effect of the significance of Competence on Motivation lecturer at the Polytechnic of Malang, (4) to analyze the effect of the significance of competence on the performance of a lecturer at the Polytechnic of Malang, (5) to analyze the effect of the significance of motivation on the performance of a lecturer at the Polytechnic of Malang, (6) to analyze the effect of the significance of Compensation and Competence to performance with variable between motivation at Politeknik Negeri Malang. In this study, the design used is the analysis of the design Explanatif Path (Path Analysis) to measure the relationship between variables research or to analyze how the influence of a variable to another variable. Data collection techniques in this study using a survey method, with tools enclosed questionnaire, in which respondents choose one of the answers that have been provided with alternative answers consisted of the interval is 1 - 5. The object of the study was 42 faculty of electrical engineering courses Politeknik Negeri Malang. This study found evidence that: (1) Compensation positive effect but not significant to the motivation of lecturers polytechnic poor, (2) Competence positive and significant effect on the motivation of lecturers polytechnic unfortunate, (3) Compensation positive effect but not significant to the performance professor polytechnic land poor, (4) competence positive effect but not significant to the performance professor polytechnic unfortunate, (5) Motivation positive influence and significant impact on the performance of lecturers polytechnic unfortunate, (6) There is a positive effect and significant compensation, competencies through motivation on the performance of lecturers polytechnic unfortunate.

Keywords: *Compensation, Competency, Motivation and Performance Lecturer*

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi di Indonesia sebagai salah satu organisasi jasa, saat ini mengalami suatu perubahan yang fundamental. Perubahan ini dilakukan untuk mengantisipasi perubahan lingkungan terutama dalam menyambut era globalisasi.

Tuntutan terhadap perguruan tinggi dewasa ini bukan hanya sebatas kemampuan untuk menghasilkan lulusan yang diukur secara akademik, melainkan

keseluruhan program dan lembaga-lembaga perguruan tinggi harus mampu membuktikan kualitas yang tinggi yang didukung oleh akuntabilitas yang ada.

Untuk memenuhi tuntutan itu, diantaranya perguruan tinggi berusaha meningkatkan kinerja dosennya agar lebih berkualitas. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya, kinerja dosen merupakan

penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi.

Keberhasilan dosen dalam kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Jika kinerja dosen baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik pula, sehingga berdampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sebuah institusi pendidikan. Kinerja dosen penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dosen memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan institusi pendidikan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang bermutu sehingga kompetensi dan kinerja dosen perlu selalu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini mendasari penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di Politeknik Negeri Malang yang berhubungan dengan Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Motivasi Kerja

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 1995: 45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129).

2.2 Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi yang dikenal menurut Rivai dan Sagala (2009,p837), yaitu: 1. Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*), 2. McClelland Theory of Needs, 3. Teori ERG.

2.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Menurut Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

2.4 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2008). Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.5 Dosen

Menurut UUD no. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 2, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

2.6 Kinerja Dosen

Rivai (2004:309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

3. METODE PENELITIAN

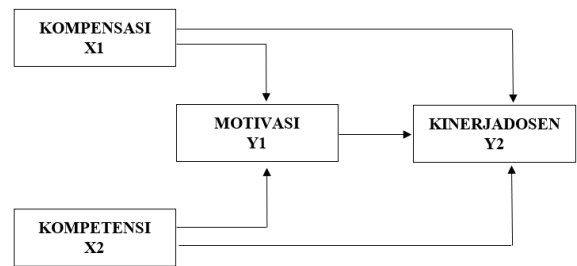
Penelitian dilakukan di Politeknik Negeri Malang Program Studi Teknik Listrik dengan obyek yang diteliti keseluruhan dosen tetap maupun dosen kontrak yang ada di Program Studi Teknik Listrik. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juni sampai Agustus 2016.

Dalam Penelitian ini, desain yang digunakan adalah *desain Explanatif* dengan analisa Jalur (*Path Analisis*) untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti yaitu: kompensasi, kompetensi, dan motivasi.

Dari beberapa uraian permasalahan di atas dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja Dosen (Y2) Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang dipengaruhi oleh variabel, kompensasi

(X1), Kompetensi (X2) dan variabel perantaranya motivasi (Y1).



Gambar 3.1 Kerangka pemikiran penelitian

Keterangan gambar:

Variabel bebas:

X1: kompensasi

X2: kompetensi

Variabel perantara:

Y1: motivasi

Variabel terikat:

Y2: Kinerja Dosen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Melihat dari hasil analisa data yang dilakukan sebelumnya dapat dijelaskan hubungan antara kompensasi, kompetensi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja dosen program studi teknik listrik politeknik negeri malag adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh **Kompensasi** terhadap **Motivasi** sebesar 0,198 atau 19,8% (positip dan signifikan) hal ini dapat di intepretasikan bahwa Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka Dosen akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka motivasi dan kinerja dosen akan menurun. Masalah yang terjadi di program studi teknik listrik Politeknik Negeri Malang adalah sering terjadinya kesalahan penghitungan dan keterlambatan penerimaan kompensasi di luar gaji rutin yang diterima, hal ini yang akhirnya menyebabkan kompensasi

hanya berpengaruh kecil terhadap peningkatan motivasi dosen. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pemberian fasilitas dalam proses belajar mengajar, liburan di akhir tahun, tunjangan hari raya dan lain-lain di Politeknik Negeri Malang relatif tidak ada masalah.

2. Adanya pengaruh **Kompetensi** terhadap **Motivasi** sebesar 0,437 atau 43,7% (positif dan signifikan) hal ini dapat diinterpretasikan bahwa tingkat kompetensi dosen mampu meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan kinerja yang optimal. Mereka termotivasi untuk menunjukkan prestasi dan kemampuannya dengan menyelesaikan pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya. Peningkatan kompetensi dosen yang semakin membaik di program studi teknik listrik politeknik malang dengan adanya kebijakan yang mempermudah dosen untuk mengembangkan diri baik dengan mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya, studi banding maupun studi lanjut ternyata mampu membuat dosen termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya sehingga berpengaruh positif terhadap institusi.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen sebesar 0,489 atau 48,9% (positif dan signifikan) dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja dosen di Politeknik. Di sini dapat dijelaskan bahwa di Politeknik Negeri Malang dosen mempunyai motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya hal ini terlihat dari besarnya nilai pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 48,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri (2011), Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen.

4. Pengaruh **Kompensasi** melalui **Motivasi** terhadap Kinerja dosen sebesar 0,09682 atau 9,68% (positif dan signifikan) dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi mampu meningkatkan motivasi dosen untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Pengaruh **Kompetensi** melalui **Motivasi** terhadap Kinerja dosen sebesar 0,2136 atau 21,36% (positif dan signifikan) dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi mampu meningkatkan motivasi dosen untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemberian kesempatan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensinya juga berkontribusi positif mendorong dosen untuk termotivasi menunjukkan prestasi kerjanya, karena semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi pula kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Jadi agar program studi teknik listrik politeknik negeri bisa meningkatkan kinerja dosennya, yang harus dilakukan adalah memberikan penghargaan atau kompensasi yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dimiliki masing-masing dosen secara proporsional dan adil sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal.

5. KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, maka dari berbagai analisis dan pengujian data yang meliputi uji instrumen reliabilitas, validitas dan asumsi klasik. Maka dari hasil analisis dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel Kompensasi dan Kompetensi, terhadap Kinerja Dosen secara langsung maupun lewat variabel perantara Motivasi, sebagai jawaban dari hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Motivasi(Y1) berdasarkan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Motivasi (Y1) pada dosen Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang.
2. Pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap Motivasi(Y1) berdasarkan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi (Y1) pada dosen Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang.
3. Pengaruh variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Dosen (Y2) berdasarkan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi (Y1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen (Y2) pada dosen Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang.
4. Pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y2) berdasarkan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen (Y2) pada dosen Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang.
5. Pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Dosen(Y2) berdasarkan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen (Y2) pada dosen Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang.
6. Pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi (Y1) berdasarkan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen (Y2) melalui variabel Motivasi (Y1) pada dosen Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang.
7. Pengaruh variabel Kompetensi (X2) dan terhadap Kinerja (Y2) berdasarkan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen (Y2) melalui variabel Motivasi (Y1) pada dosen Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh terbesar yang mempengaruhi motivasi dosen Program Studi Teknik Listrik Politeknik Negeri Malang untuk meningkatkan kinerjanya adalah tingkat kompetensinya.

Kompensasi karena nilainya pengaruhnya kecil ada baiknya Politeknik Negeri Malang mengkaji kembali dalam penentuan struktur kompensasi yang diterimakan kepada dosennya sehingga kompensasi yang diberikan nantinya juga berpengaruh juga pada peningkatan kinerjanya. Penerapan yang salah terhadap pemberian kompensasi ternyata tidak mempengaruhi kinerja dosen dan akhirnya institusi tidak dapat nilai tambahnya karena kinerja dosen tidak mengalami peningkatan.

Kompetensi merupakan variabel yang paling tinggi kontribusinya oleh karena itu Politeknik Negeri Malang harus mampu memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi dosen untuk meningkatkan kemampuannya baik melalui seminar, lokakarya, penelitian

pengabdian masyarakat, pelatihan maupun studi lanjut sehingga dosen mampu meningkatkan kompetensinya. Kompetensi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja dosen sehingga akhirnya institusi dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu menghasilkan lulusan yang baik dan dapat diterima pasar karena dosen merupakan kunci dari keberhasilan institusi dalam melaksanakan proses belajar dan mengajar.

Untuk mendapatkan kinerja dosen yang maksimal Politeknik Negeri Malang harus memperbaiki kembali sistem Kompensasi yang diberikan serta memberikan kesempatan yang luas bagi dosen untuk mengembangkan kompetensinya karena terbukti dalam penelitian ini bila hal tersebut dapat dilakukan akan mampu meningkatkan motivasi yang pada akhirnya dosen dapat memberikan kinerjanya yang optimal.

Ruang lingkup penelitian ini masih sangat terbatas, karena hanya pada dosen politeknik negeri malang di program studi teknik listrik tahun 2016, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat menyimpulkan sebagian kecil dari dosen yang ada diseluruh Politeknik Negeri Malang yang jumlah keseluruhan lebih dari 400 dosen, oleh sebab itu masih dibutuhkan penelitian-penelitian lanjutan yang ruang lingkupnya lebih luas dengan variabel yang lebih banyak.

6. REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2004. Performance Management. Terjemahan Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Punblisher
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Hanafi, Mamduh M. 1997. Manajemen. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. Organisasi & Motivasi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrajit, R. Eko & Djokopranoto. 2006. Manajemen Perguruan Tinggi Modern. Yogyakarta: Andi.
- Kristina, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Program Pasca Sarjana Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Kuswadi. 2005. Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mohklas, 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating. STIE Pelita Nusantara Semarang.
- Nurul, 2012, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jember. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFPE.
- Purwanto, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. Program Studi Magister Manajemen-Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Rohadi, 2005. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Guru pada Kinerja Guru Bantu SMA di Kabupaten Kendal. Tesis.

- Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang.
- Sarnawiah, 2013, Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Di Kabupaten Maros. Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sri, 2011, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. UPN "Veteran" Jawa Timur.
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2003. Manajemen. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Supranto, J., 2001. Statistik: Teori Dan Aplikasi. Edisi keenam. Erlangga, Jakarta.
- Triton P.B. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja). Yogyakarta: Tugu Publisher
- Veithzal, Rivai, 2008. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wartulas, Sri. 2003. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se Kota Semarang. Tesis. Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang.
- Winardi. 2004. Motivasi Pemoivasian Dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Pesada
- Wiyono, Sutarto. 2007. Motivasi Kerja. Salatiga: Widya Sari

