

PENINGKATAN KINERJA PENGAJARAN DOSEN MELALUI PENGUATAN NILAI-NILAI MOTIVASI

Penulis¹: Mardaus Purba, Penulis²: Afridayanti Surbakti

Dosen Politeknik Mandiri Bina Prestasi

Email: mardauspurba@yahoo.com

Abstraksi

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pengajaran seorang dosen. Disamping dipengaruhi oleh organisasi, juga dimungkinkan adanya semacam dorongan dari internal dosen tersebut. Penelitian ini akan mengungkap faktor motivasi dan peranannya terhadap kinerja pengajaran seorang dosen. Hal ini dapat dijadikan sebagai dasar melakukan upaya peningkatan kinerja dosen yang lebih berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pengajaran dosen di Politeknik Mandiri Bina Prestasi (Politeknik MBP). Subjek utama dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Tetap Politeknik MBP. Analisis data akan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk memperoleh mempunyai koefisien regresi yang membuktikan apakah motivasi berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP.

Variabel *independen* yang akan diukur pada penelitian ini terdiri atas tiga variabel yakni gaji, kesempatan untuk maju dan kebutuhan berafiliasi, sedangkan variabel *dependent* yang digunakan adalah perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran dan evaluasi pengajaran. Dengan uji t untuk mengukur signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik MBP.

Nilai F_{hitung} (11,960) lebih besar dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = (2,852)$ pada taraf signifikansi 5%, menunjukkan bahwa kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP dapat dipengaruhi secara signifikan oleh secara serempak gaji/upah, kesempatan untuk maju, dan kebutuhan afiliasi secara bersama-sama. Dengan uji t untuk variabel gaji/upah t_{hitung} (1,805) dan kesempatan untuk maju $t_{hit} = (0,013)$ yang keduanya signifikan, menunjukkan bahwa secara gaji/upah dan kesempatan untuk maju masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik MBP.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,239 menunjukkan bahwa variabel upah/gaji, kesempatan untuk maju dan kebutuhan berafiliasi memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP sebesar 23,9% Sedangkan sisanya sebesar 72,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata-kata kunci : **Motivasi, Kinerja, Dosen**

1. Latar Belakang

Pendidikan sangat berperan dalam menyediakan tenaga kerja berpengetahuan, berketerampilan dan menguasai teknologi sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Marlina (dalam Badra, 2005) menyatakan bahwa: penyebab utama rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor tenaga pengajar (50%), kurikulum (20%), sarana dan prasarana belajar (20%) dan peserta didik (10%). Oleh karena itu, dosen merupakan ujung tombak fasilitator proses pengajaran, sehingga sukses tidaknya proses transformasi

tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen. Kinerja pengajaran dosen yang perlu diperhatikan, bukan sekedar kemampuan atau kelayakan secara formal melalui jenjang formal yang diperolehnya, melainkan juga aspek metodologi pengajaran, penampilan, dan perilaku sehari-hari yang semuanya harus menunjukkan dan memberi corak sebagai sosok yang perlu diteladani.

Dari pengamatan pendahuluan yang dilakukan di Politeknik MBP, terlihat adanya permasalahan yang mengakibatkan rendahnya

motivasi pengajaran dosen. Untuk itu akan dilakukan penelitian pada beberapa elemen motivasi kerja yang meliputi gaji, kesempatan untuk maju, dan kebutuhan berafiliasi yang mempengaruhi kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP.

Dari hasil penelitian tersebut akan diperoleh referensi kebijakan peningkatan kinerja pengajaran dosen dengan memberikan stimulus melalui elemen-elemen motivasi yang paling *eligible* diterapkan bagi dosen Politeknik MBP. Stimulus yang diberikan melalui elemen-elemen motivasi tersebut akan memberikan solusi peningkatan kinerja pengajaran dosen menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

2. Identifikasi Masalah

Penelitian ini akan mengungkap faktor-faktor terkait motivasi yang mempengaruhi kinerja pengajaran dosen.

3. Tujuan dan Luaran Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menetapkan kebijakan penguatan motivasi untuk meningkatkan kinerja pengajaran dosen Politeknik MBP.

Luaran penelitian ini adalah artikel ilmiah dan akan dipublikasi dalam jurnal Nasional yang mempunyai ISSN. Jika akan dilakukan presentase hasil penelitian bagi Manajemen Politeknik MP, sehingga hasil penelitian ini akan menjadi referensi pengambilan kebijakan manajemen Politeknik MBP untuk meningkatkan kinerja pengajaran melalui penguatan motivasi dosen

5. Analisis

Pengujian hipotesis menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP.

Hasil uji koefisien regresi linier berganda dapat dilihat seperti pada tabel 4.21.

Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.993	4.095	
	gaji_upah_X1	.483	.268	.243
	Kesempatan_X2	.008	.595	.003
	Afiliasi_X3	.999	.427	.564

a *Dependent Variable:* Kinerja_pengajaran
Sumber: Hasil Penelitian, 2011 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.21 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 15,993 + 0,483X_1 + 0,008 X_2 + 0,999X_3$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat semua variabel motivasi bertanda positif artinya berpengaruh positif terhadap kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel motivasi yang diteliti dapat mempengaruhi kinerja pengajaran dosen.

4.1.4.3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas stres kerja dan motivasi kerja terhadap variasi kinerja pengajaran di Politeknik MBP.

Tabel 4.22. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 (a)	.239	.219	3.252

a *Predictors:* (Constant), Motivasi_Kerja

b *Dependent Variable:* Kinerja_pengajaran

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.22. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,239. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP sebesar 23,9%. Sedangkan sisanya sebesar 76,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel tersebut antara lain variabel kemampuan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

4.1.4.4. Uji Secara Serempak

Pengujian regresi linier berganda akan diuji dengan 2 metode yakni uji serempak (uji F) dan uji parsial (uji t). Signifikansi pengaruh simultan faktor gaji/upah (X_1), Kesempatan untuk maju (X_2), dan Kebutuhan afiliasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pengajaran (Y) dapat diketahui melalui uji serempak (uji F), sementara uji signifikansi pengaruh masing masing variabel faktor gaji/upah (X_1), Kesempatan untuk maju (X_2), dan Kebutuhan afiliasi (X_3) terhadap kinerja

pengajaran (Y) dapat diketahui melalui uji parsial (uji t). Hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.23. sebagai berikut:

Tabel 4.23. Hasil Uji Serempak

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.497	1	126.497	11.960	.001(a)
	Residual	401.903	38	10.576		
	Total	528.400	39			

a Predictors: (Constant),

b Dependent Variable: Kinerja_Pengajaran

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.23. di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (11,960) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} = (2,852), dan $sig. \alpha$ (0,001^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Data tersebut memiliki makna bahwa penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini berarti, bahwa secara serempak gaji/upah, kesempatan untuk maju, dan kebutuhan afiliasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP. Ini memberi arti bahwa gaji/upah, kesempatan untuk maju, dan kebutuhan afiliasi sangat menentukan kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP.

Besarnya tingkat pengaruh ketiga variabel ini dapat dijadikan pedoman dalam menentukan kinerja dosen di Politeknik MBP, serta dasar kebijakan untuk perbaikan kinerja pengajaran kedepannya.

4.1.4.5. Uji Secara Parsial

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.24. berikut:

Tabel 4.24. Uji Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.906	.000
gaji_upah_X1	1.805	.079
Kesempatan_X2	.013	.990
Afiliasi_X3	2.339	.025

a Dependent Variable: Kinerja_Pengajaran

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Dari tabel 4.20 di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaji/upah (1,805) lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (-2,026) dengan derajat kebebasan ($df=40-3=37$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka disimpulkan

menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel gaji/upah. Dengan demikian, secara parsial gaji/upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kesempatan untuk maju (0,013) lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (-2,026). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel kesempatan untuk maju.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kebutuhan berafiliasi (2,339) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,026), atau nilai $sig. t$ untuk variabel kebutuhan berafiliasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_0 dan menolak H_1 untuk variabel kebutuhan berafiliasi.

Dengan demikian, secara parsial gaji/upah, kesempatan untuk maju, berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik MBP dan gaji/upah, kebutuhan afiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik MBP.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengajaran

Melalui uji serempak berhasil ditunjukkan bahwa kinerja pengajaran dosen juga dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulung (2007) di Politeknik Kesehatan Padang yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja. Hal yang sama juga sejalan dengan penelitian Nisun (2003) di SMK Negeri Kota Samarinda yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian Simbolon (2005) di Politeknik Negeri Medan juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Penelitian Mundarti (2007) di Politeknik Kesehatan Malang juga menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen dalam proses belajar mengajar. Penelitian Badra (2005) di Akademi Keperawatan Sorong juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dosen terhadap kinerjanya.

Jika ditinjau dari gambaran deskripsi motivasi kerja dosen, terlihat bahwa upah/gaji dan kesempatan untuk maju berada pada level rendah. Jika ditelusuri lebih lanjut bahwa upah/gaji yang rendah terutama disebabkan pendapatan tambahan yang kurang sesuai dengan prestasi, jaminan pensiun yang belum diprogramkan, dan kesempatan maju yang rendah terutama disebabkan kurangnya kesempatan mengembangkan kreativitas, kurangnya peluang kehidupan lebih baik kedepan dan jabatan yang lebih baik.

Hal ini terjadi karena adanya kelemahan tatakelola SDM yang belum menerapkan manajemen berbasis kinerja, dan pensiun yang belum diterapkan. Renstra yang disusun kurang melibatkan dosen, dan kurang tersosialisasi dengan baik serta dukungan untuk percepatan kenaikan jabatan fungsional kurang memadai yang mengakibatkan jabatan fungsional dosen yang masih sangat rendah dan belum tersedianya standarisasi proses penetapan jabatan struktural.

Hal ini sejalan dengan fenomena dosen di Politeknik MBP yang hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya apa adanya asal bisa memenuhi jam mengajarnya karena kurang mendapat penghargaan dari manajemen. Struktur penganggaran pengembangan dosen sangat jauh dari memadai sehingga dosen sulit memperoleh kesempatan program pengembangan diri yang difasilitasi institusi, kompensasi dan insentif yang diterima dosen relatif masih kecil. Fenomena ini juga diperkuat karakteristik responden yang didominasi jabatan fungsional Asisten Ahli (72,50%), sementara masa kerja yang lebih dari 6 tahun sebanyak 72,5%. Adanya kendala dalam hal program kenaikan jabatan fungsional tentunya akan mengakibatkan terhambatnya peluang untuk kehidupan dan jabatan yang lebih baik.

Ditinjau dari sisi teoritis, penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Sofyandi (2007) yang menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Seorang pekerja mampu mengerjakan suatu pekerjaan, tetapi apabila dia tidak mau mengerjakannya maka pekerjaan itu tidak akan terlaksana. Jadi kinerja seseorang dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan

pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik. As'ad (Mundarti, 2007) mengartikan motivasi sebagai suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Antara kebutuhan-motivasi dan perbuatan atau tingkah laku-tujuan ada hubungan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa butuh adanya dorongan motivasi. Timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu.

Perlu disadari pihak manajemen Politeknik MBP bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong dosen mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah variabel penting bagi kinerja individual disamping variabel lainnya.

4.2.2. Pembahasan Hasil Koefisien Determinasi dan Regresi Linier

Dari hasil regresi linier berganda dimana diperoleh persamaan $\hat{Y} = 15,993 + 0,483X_1 + 0,008 X_2 + 0,999X_3$. Koefisien regresi variabel gaji/upah, kesempatan untuk maju, dan kebutuhan afiliasi semuanya bernilai positif, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pengajaran dosen. Sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja maka semakin rendah kinerja pengajaran dosen di Politeknik MBP.

Koefisien gaji/upah ($X_1 = 0,483$) bermakna bahwa setiap kenaikan 1 level gaji/upah akan meningkatkan 0,483 level kinerja pengajaran dosen dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sedangkan koefisien variabel kebutuhan untuk maju $X_2 = 0,008$ bermakna setiap kenaikan 1 level motivasi kerja akan meningkatkan 0,008 level kinerja pengajaran dengan asumsi variabel lainnya tetap. Demikian pula untuk kebutuhan berafiliasi $X_3 = 0,999$ bermakna setiap kenaikan 1 level motivasi kerja akan meningkatkan 0,999 level kinerja pengajaran dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Nilai R^2 adalah 0,239 memberikan arti bahwa 23,9% variasi kinerja pengajaran dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja

secara simultan. Sedangkan 72,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, disain pekerjaan, aspek teknis, dan aspek ekonomis seperti yang dikemukakan Jati (2011), atau faktor kemampuan seperti yang dikemukakan Mathis (2006).

8. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak dan upah/gaji, kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajaran pada Politeknik MBP. Artinya, variabel upah/gaji, dan kesempatan untuk maju dapat menentukan kinerja pengajaran pada Politeknik MBP. Sedangkan keutuhan berafiliasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pengajaran di Politeknik MBP. Regresi linier dengan koefisien variabel upah/gaji, kesempatan untuk maju dan kebutuhan berafiliasi bernilai positif bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pengajaran di Politeknik MBP.

DAFTAR PUSTAKA

1. Badra, I Wayan. 2005. *Hubungan Antara Stres dan Motivasi dengan Kinerja Dosen Tetap Pada Akper Sorong*. Jurnal. Working Paper Series No.8. Yogyakarta: KMPK UGM.
2. Garniwa, Iwa. 2007. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dosen Tetap Universitas Widyatama*. Penelitian Mandiri. Universitas Widyatama
3. Jati, Sutopo Patria. 2011. *Pemahaman Dasar Tentang Kinerja*. <http://www.scribd.com/doc/10959950/Nambah-Ilmu-Tentang-Konsep-Kinerja> 140311
4. Lisnayetti. 2006. *Beban kerja dan kinerja dosen Poltekkes Padang*. Jurnal. Yogyakarta: KMPK UGM.
5. Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
6. Mundarti. 2007. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen dalam melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2005*. Thesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
7. Nisun, NR. 2007. *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Samarinda*. [http://www:guruvalah.20m.com](http://www.guruvalah.20m.com).
8. Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
9. Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior* (terjemahan: Diana Angelica). Edisi 12: Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
10. Simbolon, Anggiat. 2005. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Medan*. Tesis, Universitas Sumatera Utara.
11. Sofyandi, Herman., Iwa Garniwa. 2007. *Prilaku Organisasional*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
12. Sulistiya, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
13. Sulung, Neila. 2007. *Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Padang*. Jurnal: No. 9 April 2007. Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
14. Umar Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Radjagrafindo Persada

15. Wijono, Sutarto.2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group Kencana.
16. _____.2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
17. _____.2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- _____.2011. *6D-Indikator Kinerja.140311*. Makalah. [http://www.kmpk.ugm.ac.id/6D-Indikator Kinerja.140311.doc](http://www.kmpk.ugm.ac.id/6D-Indikator%20Kinerja.140311.doc), didownload 12 Januari 1012