

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN NEGERI PADA KOPERTIS WILAYAH V YOGYAKARTA

Anung Pramudyo

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

masanung@aol.com.

ABSTRACT

This study examines the analysis factors that influence lecture's performance at Kopertis V Yogyakarta. Based on theory, several variables has been constructed. They are motivation, competency, leadership, and work environment justice are predictors of performance. This research was executed in Kopertis V Yogyakarta with 150 participants. The results supported motivation, competency, and leadership justice has strong predictive to lecture's performance, but work environment has not influence to lecture's performance at Kopertis V Yogyakarta.

Keywords: *motivation, competency, leadership, and work environment*

LATAR BELAKANG MASALAH

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh *The THES - QS World University Rankings* yang merupakan publikasi tahunan peringkat universitas di seluruh dunia yang dipublikasikan oleh *The Times Higher Education Supplement (THES)* –sumber KR (28 Juli 2009 hal 24) hanya menempatkan tiga universitasnya masuk dalam 500 universitas top dunia yaitu Universitas Gadjah Mada berada pada peringkat 360, ITB di peringkat 369 dan UI di peringkat 395. Perguruan tinggi swasta yang berada pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta belum ada yang mampu masuk dalam jajaran elit perguruan tinggi di dunia.

Perlu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan tinggi di Indonesia pada umumnya dan perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah V Yogyakarta pada khususnya. Diperlukan perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa,

meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Data yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian Kopertis Wilayah V Yogyakarta menunjukkan bahwa sampai dengan bulan Desember 2008, dari 773 dosen negeri dipekerjakan masih bervariasi dalam jenjang pendidikannya, yaitu terdiri dari 260 orang bergelar S1, 461 orang bergelar S2, dan 52 orang bergelar S3. Variasi tersebut terlihat juga dari jabatan fungsional yang mereka miliki yaitu Guru Besar 12 orang, Lektor Kepala 202 orang, Lektor 332 orang, dan Asisten Ahli 199. Dari 773 orang dosen tersebut bahkan ada yang belum mempunyai jabatan fungsional yaitu sebanyak 28 orang.

Data diatas menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta yang masih belum dapat memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pasal 46 ayat 2 dalam undang-undang tersebut menyebutkan bahwa seorang dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum S2 (magister).

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 juga mensyaratkan bahwa dosen harus mempunyai jabatan fungsional sekurang-kurangnya Asisten Ahli. Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta ternyata masih terdapat 28 orang dosen yang belum mempunyai jabatan fungsional, padahal jabatan fungsional merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh seorang dosen sebagai penentu kewenangan mengajar.

Berdasarkan hal diatas, sangat menarik untuk diteliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis wilayah V Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Gibson et al. (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Karjantoro, 2004). Dalam hal ini terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja dosen. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri dosen untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Kompetensi

Becker et al. (2001) mengatakan bahwa kompetensi mengacu pada karakter *knowledge*, *skill*, dan *abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi *job performance* individu secara langsung. Grote (1996) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Menurut Grote, kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang dosen dalam mengemban tugas tridharma perguruan tinggi. Keempat kompetensi tersebut meliputi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Keempat kompetensi ini merupakan indikator yang menunjukkan kinerja dosen sebagai pendidik dan pengajar.

Kepemimpinan

Gibson et al. (2003) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan pengaruh untuk mendorong individu mencapai suatu tujuan. Burns (1978) dalam Yukl (1998) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya "para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi". Bernard M. Bass (1985) dalam Yukl (1998) mengusulkan sebuah teori kepemimpinan transformasional yang dibangun atas gagasan yang lebih awal dari Burns. Formulasi teori tersebut mencakup tiga komponen yaitu karisma, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian yang diindividualisasi (*individualized consideration*). Bass dan Avolio (1990) dalam Yukl (1998) merevisi teori tersebut dengan menambahkan perilaku transformasional lain yang disebut inspirasi (motivasi inspirasional).

Handoko (1995) menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah yang mempunyai sifat-sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan seperti karisma, berpandangan ke depan, intensitas, dan keyakinan diri. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1992).

Lingkungan Kerja

Menurut laporan tim produktifitas *International Labour Office* (ILO) hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Menurut Uwes (1999), pada garis besarnya terdapat dua macam lingkungan tempat dosen bekerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Keduanya dikembangkan di perguruan tinggi, supaya memenuhi kebutuhan dosen. Pengembangan lingkungan fisik suatu lembaga pendidikan adalah pengembangan fasilitas pendidikan (bangunan, kelas, laboratorium, lapangan, bengkel, jalan, kebun percobaan, dan sebagainya). Pengembangan lingkungan non fisik dilakukan secara berimbang dengan lingkungan fisik, seperti pengembangan gagasan, informasi, atau lingkungan sosial, khususnya iklim akademik yang mendorong pengembangan intelektual dan afeksional.

Kinerja

Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik.

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

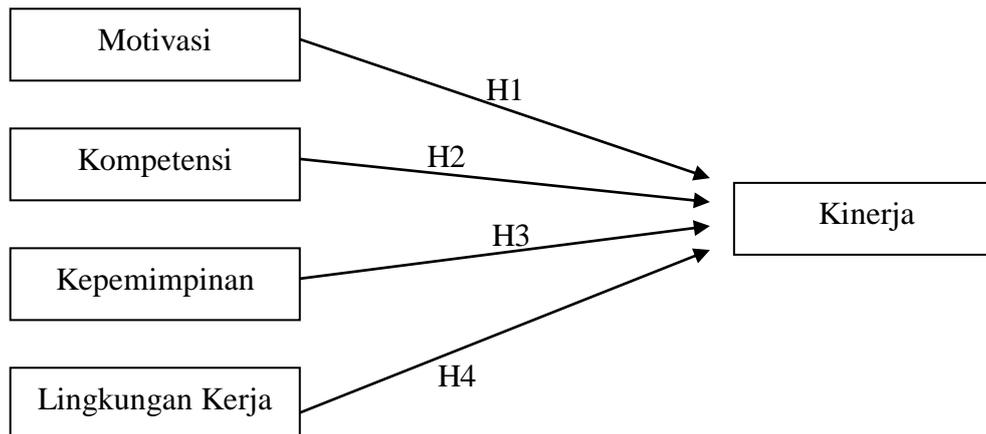
Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (1999) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen pada institusi akademi keperawatan Departemen Kesehatan di Propinsi Jawa Tengah menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan iklim kerja mempunyai hubungan positif dan sangat kuat dengan kinerja. Badra dan Prawitasari (2004) juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Akper Sorong. Penelitian Simbolon (2008) juga menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Medan.

Berdasarkan atas kajian teori diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah :

- H1 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.
- H2 : Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.
- H3 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.
- H4 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

Model Penelitian

Pemikiran yang mendasari penelitian ini pada hakekatnya adalah bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja dosen. Seorang dosen yang mempunyai motivasi yang tinggi, kompetensi yang sesuai, serta kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Model Penelitian

Metode Sampling dan Pengumpulan Data

Sampel diambil dari populasi yang berupa dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta yang berjumlah 773 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah 150 orang. Penentuan jumlah sampel ini didasarkan pada pendapat Roescoe dalam Sekaran (2003) yang mengatakan bahwa jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 pada kebanyakan penelitian sudah terwakili. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel dependen serta motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Variabel-variabel tersebut terlebih dahulu dioperasionalkan agar pengukuran dapat dilakukan.

Kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan kegiatan administrasi. Kinerja dosen akan dijabarkan kedalam 18 item pertanyaan dengan menggunakan indikator-indikator yang terdapat dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36/D/O/2001 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen. Indikator-indikator tersebut adalah pelaksanaan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, bidang pengabdian pada masyarakat, serta bidang administrasi dan manajemen.

Motivasi dosen adalah suatu kondisi yang menggerakkan dosen ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugasnya dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Motivasi dosen akan dijabarkan kedalam 11 item pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang diambil dari teori motivasi yang dikemukakan oleh David McClelland. Indikator-indikator tersebut adalah kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi dosen akan dijabarkan kedalam 13 item pertanyaan yang dibuat dengan menggunakan indikator-indikator yang terdapat dalam Buku I (Naskah Akademik) Sertifikasi Dosen yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional pada tahun 2008. Indikator-indikator tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

Kepemimpinan adalah perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pimpinan perguruan tinggi swasta di lingkungan Kopertis Wilayah V Yogyakarta dalam memimpin dan mengarahkan para dosen, terutama dalam tugas melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kepemimpinan akan dijabarkan kedalam 13 item pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang diambil dari teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass dan B. J. Avolio (1996) dalam Yukl (1998). Indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur kepemimpinan ini adalah karisma, perhatian yang diindividualisasi, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional.

Lingkungan kerja dosen adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dosen yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Lingkungan kerja akan dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan dengan menggunakan indikator-indikator diambil dari pendapat Uwes (1999). Indikator-indikator tersebut adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Semua variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Masing-masing alternatif jawaban akan diberi skor atau nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju yang berarti sangat buruk, 2 untuk jawaban tidak setuju yang berarti buruk, 3 untuk jawaban netral yang berarti cukup baik, 4 untuk jawaban setuju yang berarti baik, dan 5 untuk jawaban sangat setuju yang berarti sangat baik.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Secara empiris hasil menunjukkan bahwa keseluruhan butir dinyatakan valid dengan menggunakan rujukan bahwa besaran korelasi tiap butir dalam mengukur variabel diatas 0,3 (Sugiyono, 2004).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran). Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (dalam Tjahjono, 2009). Hasil empiris dapat dilihat pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa keseluruhan item reliabel atau konsisten sebagai alat ukur.

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Motivasi	0,6376
2	Kompetensi	0,8457
3	Kepemimpinan	0,9050
4	Lingkungan Kerja	0,8271
5	Kinerja	0,8543

Hasil Respon Kuesioner dan Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini disebar 150 buah kuesioner dengan tingkat responsi sebesar 132 (88 %) dengan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 129. Dari 129 responden, didapatkan responden yang tersebar di unit-unit kerja yang berupa universitas, sekolah tinggi, akademi dan politeknik dengan jumlah responden terbanyak pada unit kerja yang berupa universitas yaitu sebanyak 69 orang (53 %). Berdasarkan usia, responden tersebar antara kurang dari 31 tahun sampai dengan lebih dari 60 tahun dengan yang terbanyak berumur antara 51 – 60 tahun yaitu sebanyak 44 orang (34 %). Berdasarkan jenis kelamin, responden 69 orang (53 %) laki-laki dan 60 orang (47 %) perempuan. Berdasarkan pendidikan terakhir ada yang berpendidikan S1, S2, dan S3 dengan yang terbanyak berpendidikan S2 yaitu 73 orang (57 %). Berdasarkan jabatan fungsional, responden tersebar antara tanpa jabatan fungsional sampai dengan Lektor Kepala dengan yang terbanyak mempunyai jabatan fungsional Lektor yaitu sebanyak 51 orang (40 %). Berdasarkan masa kerja, responden tersebar antara kurang dari 10 tahun sampai dengan 30 tahun dengan yang terbanyak mempunyai masa kerja antara 21 – 30 tahun yaitu 56 orang (43 %). Berdasarkan pangkat dan golongan, responden tersebar antara Penata Muda (IIIa) sampai dengan Pembina Tingkat I (IVb) dengan yang terbanyak mempunyai pangkat dan golongan Penata Muda (IIIa) yaitu sebanyak 51 orang (40 %).

Deskripsi Variabel Penelitian

Jawaban responden yang terbanyak untuk variabel motivasi adalah setuju (skor 4), yaitu sebanyak 577 buah atau 40,8 %, memperlihatkan bahwa jawaban responden yang terbanyak

untuk motivasi dosen dalam melaksanakan tugasnya dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat adalah untuk kategori tinggi.

Jawaban responden yang terbanyak untuk variabel kompetensi adalah setuju (skor 4), yaitu sebanyak 1060 buah atau 63,2 %, memperlihatkan bahwa jawaban responden yang terbanyak untuk kompetensi dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya adalah untuk kategori tinggi.

Jawaban responden yang terbanyak untuk variabel kepemimpinan adalah netral (skor 3), yaitu sebanyak 674 buah atau 40,2 %, memperlihatkan bahwa jawaban responden yang terbanyak untuk kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pimpinan perguruan tinggi swasta di lingkungan Kopertis Wilayah V Yogyakarta dalam memimpin dan mengarahkan para dosen, terutama dalam tugas melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah untuk kategori cukup baik.

Jawaban responden yang terbanyak untuk variabel lingkungan kerja adalah setuju (skor 4), yaitu sebanyak 727 buah atau 56,3 %, memperlihatkan bahwa jawaban responden yang terbanyak untuk lingkungan kerja yang ada di sekitar dosen, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah untuk kategori baik.

Jawaban responden yang terbanyak untuk variabel kinerja adalah setuju (skor 4), yaitu sebanyak 1038 buah atau 44,7 %, memperlihatkan bahwa jawaban responden yang terbanyak untuk kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan kegiatan administrasi adalah untuk kategori baik.

Pengujian Hipotesis

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasilnya ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2

Hasil Regresi Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta

Variabel	Unstandardized Coefficients	Beta (Standardized Coefficients)	T hitung	Sig.	Ket.
Motivasi	0.390	0.193	2.431	0.016	Signifikan
Kompetensi	0.815	0.496	6.325	0.000	Signifikan
Kepemimpinan	0.184	0.184	2.282	0.024	Signifikan
Lingkungan kerja	-0.00641	-0.044	-0.547	0.585	Tidak Signifikan
Konstanta	1.434		0.188	0.851	Tidak Signifikan
F Hitung = 21.455					
R = 0.640					
R Square = 0.409					
Adjusted R Square = 0.390					

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, dengan demikian hipotesis 1, hipotesis 2, dan hipotesis 3 mendapat dukungan empiris dalam penelitian ini. Tabel juga memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, dengan demikian hipotesis 4 tidak mendapat dukungan empiris dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis 1 yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta dapat diterima, karena $p < 0.05$ (Beta = 0.193, sig. = 0.016). Dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dosen akan meningkatkan kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

Hal yang sama juga terdapat pada hipotesis 2 yang mengatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta dapat diterima, karena $p < 0.05$ (Beta = 0.496, sig. = 0.000). Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi dosen akan meningkatkan kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Hipotesis 3 juga demikian, yaitu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, karena $p < 0.05$ (Beta = 0.184, sig. = 0.024). Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

Hipotesis 4 yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta tidak dapat diterima, karena $p > 0.05$ (Beta = -0.044, sig. = 0.585). Dapat disimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan kualitas lingkungan kerja tidak akan meningkatkan atau menurunkan kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan, Keterbatasan, dan Implikasi Hasil Penelitian

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja ini. Apabila dosen mempunyai motivasi dan kompetensi yang tinggi serta didukung dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini bisa menunjukkan derajat locus of control dosen-dosen tersebut cenderung internal, artinya aspek eksternal tidak terlalu signifikan.

Secara teoritis temuan ini memberikan pemahaman pentingnya pengaruh motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Meskipun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu Pengambilan sampel penelitian belum merata, karena kuesioner belum menjangkau semua Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan Kopertis Wilayah V, sampel penelitian masih terbatas pada dosen negeri dipekerjakan, belum mencakup dosen tetap yayasan maupun dosen tidak tetap, skala besar-kecilnya perguruan tinggi tempat dosen bekerja tidak sama, dan penilaian kinerja yang digunakan adalah berupa penilaian diri sendiri (*self appraisal*).

Berkaitan dengan dunia praktik, Kopertis Wilayah V Yogyakarta dan perguruan tinggi swasta tempat dosen bekerja sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dosen negeri dipekerjakan.

Penelitian kedepan penting untuk mempertimbangkan perluasan obyek penelitian tidak hanya dosen negeri dipekerjakan, tetapi dapat berupa dosen tetap yayasan, serta dosen tidak tetap. Kuesioner sebaiknya disebar pada lebih banyak lokasi atau lebih merata sehingga sampel yang diambil lebih variatif. Pada penelitian berikutnya, penilaian kinerja sebaiknya dilakukan tidak oleh diri dosen sendiri, tetapi oleh pimpinan pada perguruan tinggi tempat dosen bekerja, sehingga data yang didapatkan tentang kinerja dapat lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Badra, I Wayan dan Johana E. Prawitasari (2005), *Hubungan antara Stress dan Motivasi dengan Kinerja Dosen Tetap pada Akper Sorong*, Working Paper Series, No. 8, Januari 2005, Yogyakarta : KMPK UGM.
- Becker, B.E., Huselid, M.A., and Ulrich D. (2001), *The HR Scorecard*, Boston : Harvard Business School Press.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional (2008), *Buku I Sertifikasi Dosen : Naskah Akademik*, Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., and Robert Konopaske (2003), *Organization : Behavior, Structure, and Processes*, 11th Ed., New York : McGraw-Hill.
- Grote, Dick (1996), *The Complete Guide to Performance Appraisal*, New York : Amacom.
- Handoko, T. Hani (1995), *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- International Labour Office (1986). *Penelitian Kerja dan Produktivitas*. Jakarta : Erlangga.
- Karjantoro, Handoko (2004), *Mengelola Kinerja : Suatu Tinjauan Praktis*, Usahawan, Nomor 07, Tahun XXXIII, Juli 2004 (24-28).
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen.
- Mangkunegara, A. P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya.

- Nasution, Waridah (1999), *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen pada Institusi Akademi Keperawatan Departemen Kesehatan RI di Propinsi Jawa Tengah*, Tesis Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Gadjah Mada (Tidak Dipublikasikan).
- Prawirosentono, S. (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi I, Yogyakarta : BPFE.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko (1992), *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur, dan Perilaku*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P. (2002), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Edisi Indonesia, Jakarta : Prenhallindo.
- Simbolon, Anggiat Parlindungan (2008), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Medan*, Tesis Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara (Tidak Dipublikasikan).
- Tjahjono, Heru K (2009), *Metode Penelitian Bisnis 1.0*, Yogyakarta, VSM – Magister Manajemen UMY.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uwes, Sanusi (1999), *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, Jakarta : Logos Wacana Ilmu.
www.topuniversities.com.
- Yukl, Gary A. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership In Organization)*, Edisi Kelima. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.