

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI, SERTA LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS MUSI RAWAS

Yayuk Marliza
Arqaila_yayuk@yahoo.com

Abstract

The purpose of the research to determine the effect leadership, motivation, competency, and work environment on lecture's performance on Musi Rawas University, either jointly or partially. The population of this study was all lectures in the Musi Rawas University totaling 130 people. Sampling technique that I use is saturated or census sampling, where all members of the population sampled. Data collection techniques used are questionnaires and documentation. The answers given by the respondents were analyzed quantitatively using SPSS for Windows version 20. Data were tested quality with the validity and reliability of data that is then transformed into an ordinal scale interval scale using a method of successive intervals are integrated in Microsoft Excel. In this research, testing the basic assumptions of multiple regression that includes test data normality, test multicollinearity and heteroscedasticity test. The results showed that the leadership (X_1), motivation (X_2), competency (X_3), and work environment (X_4) affect lecture's performance (Y) equal to 0.741 (74,1%), while the rest is influenced by other factors. Leadership variable (X_1), motivation (X_2), competency (X_3), and work environment (X_4) jointly positive and significant impact on lecture's performance (Y) with F value of 37.991 and a significant F value of 0.000. Furthermore, Leadership (X_1) partially not affect the lecture's performance (Y) with t count amounted to 1.254 and significant t value of 0.212. Motivation (X_2) partially positive and significant impact on lecture's performance (Y) with the value of t is of 3.271 with significant value of t 0.001. Competency (X_3) partially positive and significant impact on lecture's performance (Y) with the value of t is of 3.777 with significant value of t 0.000, Work environment (X_4) partially not affect the lecture's performance (Y) with t count amounted to 0.862 and significant t value of 0.390.

Keywords : Leadership, Motivation, Competency, Work Environment, and Lecture's Performance

Pendahuluan

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. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen

Menurut Undang Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan

dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan diperguruan 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 (Anung Pramudyo, 2010).

Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga merupakan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi institusinya. Keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, disamping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya berkinerja dan bermutu tinggi maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen berkinerja dan bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dimana setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Disamping itu juga harus memiliki motif, oleh karena itu kemampuan seseorang belumlah cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada motivasi yang jelas dan dibangun dari pemahaman yang kuat terhadap apa dan bagaimana mengerjakannya serta apa hasilnya. Hasil pengamatan sementara dilapangan menunjukkan bahwa kinerja dosen Universitas Musi Rawas belum optimal, hal ini terlihat dari kurangnya tenaga dosen yang sesuai dengan bidangnya, kurangnya profesional dosen dalam melaksanakan tugas misalnya menunda pekerjaan, kurangnya inisiatif dosen untuk berprestasi, rendahnya kesadaran untuk meningkatkan karier, dosen hanya melaksanakan tugas sebatas mengajar saja

sebab mempunyai tugas lain baik sebagai pegawai negeri sipil maupun karyawan swasta, kurangnya tingkat pengawasan terhadap pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, kurangnya pelatihan dosen yang sesuai dengan bidangnya.

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Ulber Silalahi, 2011:310). Kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir pegawainya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kepemimpinan yang terjadi pada Universitas Musi Rawas menunjukkan keadaan masih kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan untuk berprestasi, kurangnya pemberian *reward* atau penghargaan terhadap dosen yang berprestasi.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu dalam konteks organisasional, pemotivasian (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Unit dasar perilaku adalah aktivitas. Perbedaan individu tidak hanya tertetak pada kemampuan saja, tetapi juga terletak pada kemauannya. Menurut Hersey dan Blanchart (Siswanto,

2010:120) motif seringkali dirumuskan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau bisikan hati (*impulse*) dalam diri individu. Pemimpin atau manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil dia bekerja. Dosen yang motivasi kerjanya tinggi dapat mengaktualisasikan dirinya dalam mewujudkan tri dharma perguruan tinggi. Motivasi bagi dosen sangat penting dalam mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Motivasi dosen masih terkendala oleh belum lengkapnya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dosen tidak termotivasi untuk meningkatkan jenjang pendidikan maupun jenjang jabatan akademik terkendala oleh terbatasnya fasilitas beasiswa pendidikan, motivasi dosen bekerja semata-mata hanya karena materi/uang tanpa memperhatikan kualitas pekerjaan, motivasi untuk berprestasi masih sangat rendah.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. 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. McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang baik (Rivai & Sagala, 2011:299). Peningkatan kompetensi dosen dilakukan antara lain melalui studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi dosen yang berpendidikan sarjana, pelatihan dosen, namun dari sisi kuantitas maupun kualitas masih sangat kurang

sehingga belum mampu meningkatkan kompetensi dosen guna mencapai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memusat bagi karyawan / pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Robbins, 2007:180). 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, 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 afektual. Pada Universitas Musi Rawas pengembangan lingkungan fisik maupun non fisik belum optimal. Lingkungan kerja pada Universitas Musi Rawas masih dirasakan belum menunjang terciptanya kinerja yang lebih baik hal ini disebabkan oleh penerangan di ruang kerja belum maksimal, intensitas cahaya yang kurang sehingga dapat menghambat aktivitas pegawai dalam bekerja, suhu udara yang tidak mendukung, karena tidak semua ruangan menggunakan AC, mutu udara yang kurang sehat membuat ruangan bekerja tercemar disebabkan ada dosen

yang masih merokok di ruangan kantor. Belum lengkapnya fasilitas pendukung pekerjaan seperti komputer, printer yang dalam kondisi kurang baik, tata letak ruang dosen tidak terintegrasi, serta kondisi keamanan tempat kerja masih kurang, dengan kondisi ini akan berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu perguruan tinggi yang ada di Kabupaten Musi Rawas Provinsi Sumatera Selatan adalah Universitas Musi Rawas (Unmura). Universitas Musi Rawas berusaha untuk menjadi pelopor, pembaharu dan rujukan bagi lingkungan akademik dan profesional yang terkait dengan pengabdian diri pada kemanusiaan. Universitas Musi Rawas secara sinergis menyelenggarakan proses pembelajaran yang peduli terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan manusia pada umumnya dan utamanya mutu pendidikan tinggi.

Universitas Musi Rawas merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang secara resmi didirikan pada Tanggal 25 September 2009, terletak di Jalan Pembangunan Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Kelurahan Air Kuti, Kecamatan Lubuklinggau Timur I, Lubuklinggau Sumatera Selatan. Unmura terdiri dari 4 (empat) fakultas yaitu Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Ilmu Sosial Politik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Akademik bahwa Universitas Musi Rawas mempunyai dosen sebanyak 130 orang yang terdiri dari dosen tetap sebanyak 58 orang, yang jenjang pendidikannya terdiri Strata-1 sebanyak 14 orang, Strata-2 sebanyak 43 orang dan Strata-3 sebanyak 1 orang. Sedangkan untuk dosen tidak tetap berjumlah 72 orang, yang jenjang pendidikannya Strata-1 sebanyak 32 orang, Strata-2 sebanyak 38 orang dan Strata-3 sebanyak 1 orang. Dari data ini terlihat bahwa jumlah dosen tetap dan dosen tidak tetap dengan jenjang pendidikan strata-1 masih cukup banyak, dosen yang mempunyai jenjang jabatan akademik masih

sangat minimal untuk setiap program studi. Hal ini menggambarkan masih rendahnya kompetensi dosen dari sudut pandang pendidikan dan jenjang jabatan akademik.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa kinerja dosen sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa belum menunjukkan kerja yang optimal hal ini dapat dilihat berdasarkan data serta kenaikan jabatan atau pangkat sebagai tolok ukur bagi dosen. Kenaikan jabatan, jenjang pendidikan, serta kenaikan pangkat dosen dapat dilihat dari pendidikan, dan jenjang jabatan akademis. Seseorang belum dapat disebut sebagai dosen apabila belum mempunyai jabatan fungsional. Oleh karenanya jabatan fungsional bagi seorang dosen sangat penting. Dengan jabatan fungsional dosen memiliki hak untuk mengajar, menguji, membimbing, meluluskan mahasiswa. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya.

Berangkat dari latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Musi Rawas.**

Kajian Pustaka dan Hipotesis Etika Sebagai Bidang Studi

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Dibanyak organisasi kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan tujuan organisasional. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktifitas dan kinerja organisasional (Ulber Silalahi, 2011:408). Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi

bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2007: 336). Model Porter - Lawler menunjukkan faktor-faktor penentu kinerja, yaitu bakat dan kemampuan, persepsi tentang peran, dan usaha. Kinerja tinggi dihasilkan oleh personel yang mempunyai bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personel harus dimotivasi untuk berusaha.

b. Kinerja Dosen

Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian pada masyarakat (Peraturan Pemerintah nomor 60 Tahun 1999 tentang Perguruan tinggi), sebagaimana berikut:

- 1) Pendidikan dan pengajaran, meliputi:
 - a) Melaksanakan program kerja sesuai rencana
 - b) Mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan
 - c) Memberi perkuliahan, responsi, tugas, ujian, evaluasi, penilaian
 - d) Menjadi pembimbing, sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi
 - e) Menjadi penguji dalam sidang
 - f) Membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum
 - g) Membuat laporan kegiatan

- h) Menyampaikan orasi ilmiah.
- 2) Penelitian dan penulisan karya ilmiah, meliputi:
 - a) Melakukan penelitian ilmiah
 - b) Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah
 - c) Penulisan buku ajar
 - d) Membimbing penelitian persiapan penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi
 - e) Memimpin/berpartisipasi aktif dalam seminar, pertemuan ilmiah
 - f) Membimbing penelitian untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
 - g) Asisten penelitian dalam persiapan skripsi.
- 3) Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat meliputi:
 - a) Pembinaan institusional dan kader ilmiah
 - b) Merancang kebijaksanaan dan keseluruhan rencana induk akademis dan fisik.
 - c) Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya.
 - d) Merencanakan dan melaksanakan program pembentukan /pembinaan kader.
 - e) Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian.

Selain itu tugas dari dosen adalah menumbuhkan kembangkan sikap ilmiah melalui penanaman rasa ingin tahu, baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena rasa ingin tahu tersebut merupakan dasar bagi seseorang untuk tumbuh dan berkembang secara intelektual.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan Aparatur Negara Nomor 38/KEP/MK.Waspan/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya pada Bab 1 Pasal 1 butir 1 menyebutkan bahwa

dosen adalah seorang yang berdasarkan keahlian dan diangkat oleh penyelenggara Perguruan Tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Dalam pasal 3 dikatakan Tugas Pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada Perguruan Tinggi, Penelitian serta Pengabdian pada Masyarakat. Dari berbagai aktivitasnya prestasi Dosen dinilai berdasarkan angka kreditnya, dimana dalam Pasal 4 diatur angka kredit yang akan dinilai adalah terdiri dari unsur utama dan unsur penunjang.

Unsur utama terdiri dari yang pertama adalah pendidikan, meliputi: mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan, mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan yang setingkat atau lebih tinggi diluar bidang ilmunyamengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional dosen dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) termasuk yang berbentuk kegiatan magang dosen junior.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu. Dalam perspektif manajemen kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasional dalam situasi tertentu. Ketika pemimpin efektif, maka pengaruh yang mereka gunakan akan berkontribusi membantu organisasi mencapai tujuannya. Tetapi ketika pemimpin tidak efektif, maka pengaruh mereka tidak berkontribusi dan sering mengurangi pencapaian tujuan organisasional (Ulber Silalahi, 2011: 310).

Salah satu ilmuwan dan ahli penelitian perilaku yang telah memberikan batasan mengenai kepemimpinan, yaitu

Ralph M. Stogdill. Batasan yang diajukan adalah *Managerial leadership as the process of directing and influencing the task related activities of group members*. Kepemimpinan manajerial sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok (Siswanto, 2010: 153).

Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Menurut Littlefield dan Peterson (Malayu Hasibuan, 2009:52) kemampuan kepemimpinan dapat dinilai dari : (1) *Technical Skills* (Keterampilan Teknis) Yaitu pengetahuan dan keterampilan dalam salah satu jenis proses atau teknis, atau merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal khusus, penggunaan fasilitas, peralatan serta teknik pengetahuan yang spesifik.(2) *Human Skills* (Keterampilan Manusiawi) Yaitu kecakapan pemimpin untuk bekerja seecara efektif sebagai anggota kelompok untuk menciptakan usaha kerjasama dilingkungan kelompok yang dipimpinnya.(3) *Conceptual Skills* (Keterampilan Konseptual) Yaitu, kemampuan seorang pemimpin untuk berfikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang, menentukan dan menyusun organisasi yang baik, mencari dan menempatkan orang-orang pada jabatan yang tepat, serta membuat suatu keputusan yang tepat bagi perusahaan secara keseluruhan.

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan yang mendorong pimpinan agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan arahan dan mampu menjadi teladan bagi bawahan sehingga bawahan dengan sadar mampu melakukan tindakan tanpa ada paksaan dalam mencapai tujuann dalam suatu organisasi. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer

mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya; sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2011:81).

Penelitian yang dilakukan oleh Martono (2013), menunjukkan bahwa penilaian tertinggi pada indikator bahwa dosen memiliki tingkat kerjasama dalam melakukan aktivitas akademika dengan predikat penilaian sangat tinggi. Sementara yang terendah berada pada indikator keterbukaan dalam memimpin yang berarti penilaian tersebut berada pada predikat tinggi. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap kepemimpinan memberikan penilaian yang tinggi dalam mempengaruhi kinerja mengajar dosen.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam konteks organisasional, pemotivasian (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai pemberian motif - motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Pearce dan Robinson

mendefinisikan pemotivasian sebagai berikut :

Motivating, in an organizational context, is the process by which a manager induces others to work to achieve organizational objectives as a means of satisfying their own personal desires.. Jadi pemotivasian merupakan fungsi utama yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada level apapun untuk mendorong agar pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2011:352).

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada pencapaian sasaran organisasi. Stephen P. Robbins, menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2011:378-379).

Dari beberapa pengertian motivasi yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada seseorang dengan maksud agar seseorang itu mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Teori Motivasi

Selanjutnya pembahasan mengenai motivasi dapat dipelajari dari beberapa teori, antara lain (Rivai & Sagala, 2011:840) :

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat

- mempertahankan diri sebagai makhluk hidup, meliputi kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual.
- b) Kebutuhan Rasa Aman (Safety needs), berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi. Meliputi kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c) Kebutuhan sosial (Social needs), berkaitan dengan kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - d) Kebutuhan Pengakuan (esteem needs), berupa keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian, dan kebebasan, kebutuhan dihargai dan dihormati orang lain.
 - e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization* needs), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara antara lain ikut diskusi, seminar, loka karya dan lain sebagainya.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Dalam proses motivasi pegawai akan melibatkan beberapa faktor sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang sifatnya individual (intrinsik); kebutuhan-kebutuhan (*needs*), Tujuan-tujuan (*goals*), Sikap (*attitudes*), Kemampuan - kemampuan (*abilities*).
2. Faktor-faktor yang berasal dari organisasi (ekstrinsik); Pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan Pekerjaan (*job security*), Sesama pekerja (*co-workers*), Pengawasan (*supervision*), Pujian (*praise*), Pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama, yaitu (Sulistiyan & Rosidah, 2009:235) :

- 1) Keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut.
- 2) Kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Keadaan tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan: $P = f(m \times a)$. Maksud dari persamaan tersebut ; **P** adalah *performance* (kinerja), **m** adalah *motivation* (motivasi), dan **a** adalah *ability* (kemampuan). Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Betti Magdalena (2012), Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Jurusan Manajemen Ibi Darmajaya Bandar Lampung, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bagi para dosen adalah penting untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sesuai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2011:324).

McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang

mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik (Rivai & Sagala, 2011:299). Menurut McClelland kompetensi dapat dianalogikan seperti ‘gunung es’ dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian yang berada di bawah permukaan air tidak terlihat dengan mata telanjang, namun menjadi fondasi dan berpengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada di atas air.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas untuk mencapai suatu kompetensi tertentu. Kapabilitas yang perlu dimiliki tersebut merupakan kombinasi dari dimensi sifat pribadi, keterampilan, dan pengetahuan, seperti yang dijelaskan berikut ini:

- 1) Sifat-sifat Pribadi (personal attributes), merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja, seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.
- 2) Keterampilan (skill), merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing, seperti mengoperasikan mesin, kejelasan dan keberanian dalam menulis, memaparkan, memeriksa kendaraan dan lain-lain.
- 3) Pengetahuan (knowledge), dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut/sifat dan keterampilannya secara efektif, seperti latar belakang, kebijaksanaan, pemahaman

konteks, persyaratan yang sah, tujuan bisnis dan lain-lain (Wibowo, 2011:325).

Definisi tersebut mengandung arti bahwa kualitas unjuk kerja itu ditentukan oleh kualitas penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Semakin tinggi kualitas penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan, semakin tinggi pula unjuk kerjanya, begitu pula sebaliknya. Jadi ada korelasi positif tinggi antara tingkat penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan dengan kompetensi yang terbentuk.

Michael Zwell mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu : keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi (Wibowo, 2011:340).

Dalam pasal 10 ayat 1 Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi guru/dosen dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu kompetensi Pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Termasuk ke dalam kemampuan ini antara lain sub-sub kemampuan:

- a) Menata ruang kelas
- b) Menciptakan iklim kelas yang kondusif
- c) Memotivasi siswa agar bergairah belajar
- d) Memberi penguatan verbal maupun non verbal
- e) Memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas kepada siswa
- f) Tanggap terhadap gangguan kelas
- g) Menyegarkan kelas jika kelas mulai lelah

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Termasuk dalam kemampuan ini antara lain sub-sub kemampuan:

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b) Memahami tujuan pendidikan dan pembelajaran
- c) Memahami diri (mengetahui kekurangan dan kelebihan dirinya)
- d) Mengembangkan diri
- e) Menunjukkan keteladanan kepada peserta didik
- f) Menunjukkan sikap demokrasi, toleransi, tenggang rasa, jujur, adil, tanggung jawab, disiplin, santun, bijaksana dan kreatif.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan dengan peserta didik., sesama guru, orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Termasuk dalam Kemampuan ini adalah:

- a) Luwes bergaul dengan siswa, sejawat dan masyarakat
- b) Bersikap ramah, akrab dan hangat terhadap siswa, sejawat dan masyarakat
- c) Bersikap simpatik dan empatik
- d) Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Tugas utama dosen adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2011;104).

The Achieve Model yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard dari beberapa pendapat para pakar. John W. Atkinson mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian model persamaan kinerja = f(motivasi, kemampuan).

Penelitian Yang dilakukan oleh Hendro Setyono, Achmad Sudjadi (2010) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi guru bernilai 0,170 artinya kompetensi guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap, hal ini karena koefisien regresi variabel kompetensi guru bernilai positif. Berpengaruh positif artinya semakin baik kompetensi guru yang dijalankan maka semakin tinggi kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap .

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. 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 (Pramudyo, 2010).

Menurut Uwes (Anung Pramudyo, 2010), 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.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2006:181) Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas, temperatur, cahaya, suara dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstern. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa secara fisik lingkungan kerja dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan nonfisik meliputi kedisiplinan dan kerjasama.

Ada dua dimensi untuk menilai lingkungan kerja menurut Wexley (Anung Pramudyo, 2010) yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang sesuai metode atau cara kerja sangat mendukung terciptanya hubungan kerjasama secara emosional antar pekerja maupun pekerja dengan atasannya atau sebaliknya, serta hubungan kerjasama dalam bentuk kemudahan mobilitas pekerja untuk saling berinteraksi.

2. Kebersihan dan Kerapihan Ruang Kerja

Lingkungan kerja yang bersih, rapi, sehat, dan aman akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Rasa senang karena lingkungan kerja sehat dapat menciptakan gairah kerja pekerja lebih tinggi serta dapat menciptakan konsentrasi kerja pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kerja pekerjanya adalah latar belakang keluarga pekerja. Pada pekerja perusahaan jasa, faktor psikologos yang berupa beban sosial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya dan masuk dalam pertimbangan perencanaan lingkungan kerja.

2. Status Sosial

Faktor status sosial obyek analisa lingkungan kerja diperlihatkan secara signifikan dari jabatan structural seorang pekerja dalam kantornya. Semakin tinggi jabatan struktural pekerja semakin besar juga kewenangan dan keleluasaan untuk mengambil keputusan di lapangan. Dengan demikian dalam perencanaan lingkungan kerja jabatan antar pekerja di suatu lingkungan kerja sangat perlu dipertimbangkan terhadap akses psikologis bagi pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

3. Hubungan Kerja Dalam Kantor

Yaitu hubungan kerja antar pekerja dan pekerja dengan pemimpin yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Hubungan ini patut untuk dipelajari lebih teliti mengingat adanya perbedaan keinginan di semua pekerja yang terlihat dalam jalannya perusahaan.

4. Sistem Informasi

Komunikasi adalah alat untuk menyampaikan ide, pesan, perintah, berita dari seseorang kepada orang lain agar diantara mereka terdapat interaksi. Untuk mengelola komunikasi ke bentuk informasi dalam pengambilan keputusan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dibutuhkan *human touch* dan sistem informasi dengan teknologi informasi yang canggih.

5. Kesempatan

Pemberian kesempatan dan peluang untuk berkembang akan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harus diciptakan kondisi lingkungan yang mendorong lingkungan bahkan memberikan inspirasi kreatifitas dan menumbuhkan karyawan yang inovatif.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen pada Universitas Musi Rawas.
- 2) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja dosen pada Universitas Musi Rawas.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Universitas Musi Rawas

Berdasarkan pada uji hipotesis F dihasilkan nilai F_{hitung} untuk variabel kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 37,991, maka $F_{hitung} (37,991) > F_{tabel} (2,44)$ dan nilai signifikan (Sig F) adalah sebesar 0,000 yang berarti Sig F (0,000) < α (0,05). Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Universitas Musi Rawas. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Universitas Musi Rawas dapat diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, menggambarkan bahwa pada dasarnya variabel bebas yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja dosen Universitas Musi Rawas. Kondisi ini sesuai pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Martono yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaannya adalah pada penelitian Martono tidak meneliti pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Fajar Apriyani, yang menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan secara signifikan berpengaruh kuat terhadap efektifitas pelaksanaan tti darma perguruan tinggi. Fajar Apriyani tidak meneliti pengaruh variabel lingkungan kerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofrizal dkk, yang meneliti pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa semua variabel dependent mempengaruhi variabel independent secara bersama-sama.

Dari hasil perhitungan koefisien determinan (*R Square*) diperoleh angka 74,1% yang menggambarkan bahwa kinerja dosen pada Universitas Musi Rawas dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan

lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen, misalnya kompensasi, disiplin kerja, pengembangan karir, komunikasi interpersonal, iklim kerja, edukasi, supervisi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lainnya. Sehingga, jika ada peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sejenis, sebaiknya memasukkan faktor-faktor lain seperti yang telah disebutkan di atas.

Hubungan antara kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja dan kinerja, yaitu apabila seorang dosen memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi dan kepemimpinan dalam organisasi mendukung, serta lingkungan kerja yang berjalan sebagaimana mestinya, maka akan mendukung bagi seorang dosen untuk berprestasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perguruan tinggi itu sendiri, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

2. Pengaruh Kepemimpinan secara Parsial terhadap Kinerja Dosen Universitas Musi Rawas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS for Windows versi 20, diperoleh nilai koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,166 yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 16,6%. Nilai t_{hitung} sebesar 1,254, maka $t_{hitung} (1,254) < t_{tabel} (1,960)$, dan nilai signifikan (Sig t) sebesar 0,212 berarti Sig t $(0,212) > \alpha (0,05)$, hal tersebut berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dosen Universitas Musi Rawas, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai kontribusi yang cukup dalam mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh dosen pada Universitas Musi Rawas. Hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja dosen. Walaupun

variabel kepemimpinan dalam penelitian tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, tidak berarti akan menyebabkan kinerja yang buruk jika faktor-faktor tersebut tidak ada, pimpinan sebaiknya tetap memperhatikan variabel-variabel tersebut, sebab jika variabel tersebut dipenuhi maka akan menghasilkan motivasi yang kuat untuk menghasilkan kinerja dosen yang optimal. Kepemimpinan merupakan proses yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan yang diberikan hendaknya dapat memelihara sumber daya dalam organisasi. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan untuk dapat mengelolah sumber daya dalam organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai konsep yang jelas dan terukur dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan sehingga sumber daya dalam organisasi dapat dimanfaatkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Pengaruh Motivasi secara Parsial terhadap Kinerja Dosen Universitas Musi Rawas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS for Windows versi 20, diperoleh nilai koefisien regresi motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,266 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 26,6%.

Nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,271, maka $t_{hitung} (3,271) > t_{tabel} (1,960)$ dan nilai signifikan (Sig t) sebesar 0,001 yang berarti Sig t $(0,001) < \alpha (0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja dosen Universitas Musi Rawas. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi ini dapat dimaklumi karena motivasi memberikan dampak yang cukup besar terhadap pencapaian kinerja. Jika motivasi kerja dosen tinggi, maka dapat dipastikan organisasi/lembaga dapat

berkembang dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen, sebaliknya jika motivasi kerja dosen rendah, maka organisasi akan mengalami banyak masalah.

Peningkatan motivasi kerja dosen, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen tersebut, dalam hal ini adalah kualitas kerja dan pelayanan publik, meningkatnya efisien dan efektivitas kerja, meningkatnya mutu sumber daya manusia serta timbulnya budaya kerja yang kreatif, produktif, profesional, bertanggungjawab dan meningkatnya daya saing antar dosen, unit kerja, institusi maupun lembaga dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen tersebut.

Idealnya memang dosen seharusnya termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tri darma perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan dosen tersebut sudah mendapatkan gaji/imbalan dalam melaksanakan tugasnya. Namun pada kenyataannya, dosen pada Universitas Musi Rawas ini relatif belum termotivasi dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi. Secara individual hanya beberapa orang saja dari dosen yang melaksanakan tugas utamanya sebagai pendidik dan tugas pendukung yaitu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. keadaan ini sebagai akibat dari banyaknya dosen yang mempunyai jabatan struktural atau sebagai karyawan, jadi tugasnya sebagai dosen harus terbagi dengan tugas administrasinya sebagai karyawan.

Dilain pihak juga masih banyak dosen yang mempunyai pekerjaan lain yang lebih utama, misalnya sebagai pegawai negeri sipil, karyawan perusahaan, dan profesi lainnya. Jadi dosen pada universitas Musi Rawas ini belum memiliki motivasi yang tinggi di dalam menjalankan tugasnya, terkesan bahwa tugas dosen hanya sebatas memberikan materi pembelajaran didalan kelas setelah itu pulang atau beraktifitas ditempat lain. Jika hal berlangsung terus-menerus, akan sulit bagi dosen yang bersangkutan untuk mencapai tingkat kinerjanya yang optimal.

Sebaiknya pimpinan dalam hal ini pengelola lembaga melakukan identifikasi, apa yang menjadi penyebab rendahnya motivasi

dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi terutama dalam melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Apakah kompensasi yang mereka terima tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka atau ada permasalahan lain. Jika permasalahannya adalah kompensasi dalam bentuk gaji atau insentif diluar gaji mengajar, penghargaan/*reward*, promosi jabatan, dan lain-lain sehingga dosen dapat termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

4. Pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Musi Rawas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS for Windows versi 20, diperoleh nilai koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,351 atau sebesar 35,1%, Artinya, besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja dosen adalah 35,1%, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Berdasarkan perhitungan ini, variabel kompetensi yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen pada Universitas Musi Rawas.

Nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,777, maka $t_{hitung} (3,777) > t_{tabel} (1,960)$ dan nilai signifikan (Sig t) sebesar 0,000 yang berarti Sig t (0,000) $< \alpha (0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisa di atas dapat dilihat bahwa kompetensi pada dasarnya memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, Artinya, jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan meningkat pula.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Apabila kita melihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden adalah Sarjana (S1)/D-IV 30,76%, Strata 2 (S2) 67,70%, Strata 3 (S3) 1,54%. Kemudian berdasarkan

masa kerja, terlihat bahwa sebanyak 51,54% responden memiliki masa kerja <10 tahun, 42,31% responden memiliki masa kerja 10 - 20 tahun dan yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 6,15% dengan umur dominan 30 – 40 tahun. Berdasarkan analisis deskriptif penulis, tingkat pendidikan, umur, dan masa kerja akan berpengaruh terhadap kompetensi dosen. Keadaan ini menunjukkan bahwa potensi dosen untuk meningkatkan kinerja sangat besar, masa kerja yang relatif sedikit dan umur produktif akan mempengaruhi tingkat semangat kerja yang lebih tinggi.

Kompetensi dosen Universitas Musi Rawas sebaiknya ditingkatkan lagi melalui upaya studi lanjut yang didukung dengan pemberian beasiswa, pelaksanaan kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan misalnya, magang, seminar, dan pelatihan, serta sosialisasi peran pendidikan di masyarakat secara periodik.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Dosen Universitas Musi Rawas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS for Windows versi 20, diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,090 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 9%.

Nilai t_{hitung} adalah sebesar 0,862, maka $t_{hitung} (0,862) < t_{tabel} (1,960)$ dan nilai signifikan (Sig t) sebesar 0,390 yang berarti Sig t (0,390) $> \alpha (0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja dosen Universitas Musi Rawas. Artinya apabila dilihat dari segi lingkungan fisik, kondisi prasarana terutama gedung perkuliahan yang merupakan perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas tidak berpengaruh bagi dosen, sebab gedung yang tersedia cukup baik dan dilengkapi dengan sarana yang cukup memadai.

Kondisi lingkungan kerja itu sendiri merupakan sumber kinerja dan sebagian dari

unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yaitu lingkungan kerja yang memberikan status. Kondisi lingkungan kerja yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Bila kondisi lingkungan kerja tersebut dirasa sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan yang bersangkutan maka akan merasa puas, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

6. Perbandingan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Martono, 2013 dengan judul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Akademi Manajemen Bumi Sebalu Bengkayang. Variabel dalam penelitian ini adalah edukasi, pengalaman kerja, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, iklim kerja, dan supervisi. Persamaan dengan penelitian penulis adalah pada variabel X, yaitu motivasi dan kepemimpinan sedangkan variabel Y adalah kinerja dosen. Perbedaan pada variabel kompetensi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian Martono menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Akademi manajemen Bumi Sebalu Bengkayang, sedangkan pada penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen, dan variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian oleh Fajar Apriani, 2009 dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja dosen. Perbedaan dengan peneliti yaitu pada variabel lingkungan kerja dan variabel efektivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan baik secara bersama-sama maupun secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja dosen. Perbedaan dengan

penulis, secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, begitu pula dengan variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian oleh Nofrizal, dkk, 2013 dengan judul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan pada dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Perbedaan variabel dengan penelitian penulis adalah variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian oleh Hadi Mulyono, dkk, 2013 dengan judul Faktor Yang Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Perbedaan variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja. hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun bersama-sama. Sedangkan hasil penelitian penulis menunjukkan ada pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen, baik secara parsial maupun bersama-sama.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat penulis simpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Musi Rawas :

1. Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Musi Rawas.
2. Secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan motivasi dan kompetensi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Musi Rawas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anung Pramudyo. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. (Jurnal Umy.ac.id. Vol.1, No.1, Februari 2010 | JBPTI diakses tanggal 12 Januari 2014)
- Betty Magdalena.2012. *Pengaruh Pemberdayaan dan motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Jurusan Manajemen Ibi Darmajaya Bandar Lampung*, (Jurnal Ilmiah ESAI), (online), Volume 6, No.3, Juli 2012. ISSN No. 1978-6034 diakses tanggal 10 Januari 2014
- Danang Sunyoto.2011a. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS
- Danang Sunyoto.2012b. *Dasar-Dasar Statistika Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS
- Davis, Keith. 2004. *Fundamental Organization Behavior*. Diterjemahkan Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Dermawan Wibisono.2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Erlangga
- Duwi Priyatno. 2009. *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan multivariate*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Gava Media
- Fajar Apriani. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja*. (Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, (Online), Vol.16, No. 1, Jan-April 2009, hlm. 13-17, ISSN 0854-3844, diakses tanggal 11 Desember 2013)
- Gibson, James L. Dkk. 1985. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni. 2010. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hendro Setyono, Achmad Sudjadi. 2011. *Pengaruh kompetensi Guru, Insentif dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja*

- Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. (<http://jurnal.ump.ac.id/index.php/sainteks?article/...?338> vol.7 diakses tanggal 11 Januari 2014)
- Husaini Usman. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono dkk. 2006. Yogyakarta: ANDI
- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martono. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Akademi Manajemen Bumi Sebalok Bengkayang*, (jurnal Socioscientia), (online), Vol. 5 no. 1, diakses tanggal 10 Pebruari 2014
- Maryadi. 2012. *Pengaruh Motivasi, Diklat, Iklim Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah* (Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang), (online), (<http://jurnal.ikipgrismg.ac.id/index.php/jmp/article/...21.2012> diakses tanggal 1 Januari 2014
- Miswan. 2012. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta di Kota Bandung* (Jurnal Penelitian Pendidikan), (online) Vol.3 No. 2 Oktober 2012. ISSN 1412-565X, ([Http//Jurnal.upi.ac.edu/file/miswan.pdf](http://Jurnal.upi.ac.edu/file/miswan.pdf). diakses tanggal 1 Januari 2014)
- Moh. Prabundu Tika. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: bumi Aksara
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat
- M. Hadi Mulyono, Asiah Hamzah, A. Zulkifli Abdullah. 2013. *Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*, (Jurnal AKK), Vol. 2, No. 1, Januari 2013, hal. 18-26, diakses Tanggal 11 Januari 2014)
- Nafrizal, A. Rahman lubis, sofyan idris. 2012. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil POLRI Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh*. (Jurnal Manajemen. ISSN 2302-0199 PP 52-67), Vol. 2, No. 1, November 2012, (e-journal.PPs.Unsyiah.ac.id diakses Tanggal 11 Januari 2014)
- Nofrizal, Sulastri, Antoni. 2013. *Analysis of Factor Affecting the Performance of Official Duties of the Department of Social Governance, Transmigration South Coast District*. (Jurnal), Vol.3 No. 2 (2013) (<http://Bunghatta.ac.id/index.php/journal>= diakses tanggal 11 Januari 2014)
- Program Pasca Sarjana, 2010. *Panduan Penulisan Tesis dan Sidang Tesis*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Riduwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika untuuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Diana Angelica dkk. 2009 Jakarta: Salemba Empat
- Rusdy A. Rivai. 2009. *Manajemen* Cetakan Kedua Edisi 2. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama
- Siswanto. 2010. *Pengantar manajemen*. Bandung : Bumi Aksara
- Siswoyo. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : CV. Alfabeta
- Suharyadi & Purwanto. 2012. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat
- Singgih Santoso. 2000. *SPSS Mengelola Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : Alex Media Komputindo

- Terry G.R.& Rue I.W.1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Alih Bahasa G.A. Ticoalu.2009. Jakarta: Bumi Aksar
- Ulber Silalahi. 2011. *Asas-asas manajemen*. Bandung: Refika Aditam
- Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 *tentang Pendidikan Tinggi*. 2012. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara RI
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*. 2005. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara R
- Wibowo. 2011a. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013b. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.