

PERBEDAAN KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Diah Isnaini Asiati, Yunita Febriani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Indonesia

Email: diah_isnaini@yahoo.com

Abstrak-Masalah dalam penelitian ini adalah perbedaan kinerja dosen secara signifikan di Universitas Muhammadiyah Palembang. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kinerja dosen secara signifikan di Universitas Muhammadiyah Palembang. Riset dilakukan di Universitas Muhammadiyah Palembang yang berlokasi di Jln. Jend A. Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan. Terhadap kinerja yang diteliti digunakan variabel kompetensi dan motivasi dosen dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian. Populasi yang diperoleh adalah 310 dosen Universitas Muhammadiyah Palembang yang tersebar di tujuh fakultas, dengan jumlah sampel sebanyak 160 dosen. Data utama yang diperlukan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah One Way MANOVA. Hasil penelitian yang diperoleh, secara parsial maupun simultan terdapat perbedaan kompetensi dan motivasi dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang. Terhadap kompetensi dosen, terdapat perbedaan kompetensi dosen terbukti dosen-dosen FK, FT, FP, dan FE memiliki kompetensi lebih baik dibandingkan dosen-dosen FAI, FKIP, dan FH berdasarkan frekwensi dosen menulis, meneliti, melakukan pengabdian, melakukan publikasi ilmiah, dan memperoleh sponsor penelitian atau pengabdian. Terhadap motivasi dosen, terdapat perbedaan motivasi dosen karena terbukti adanya kelompok dosen dengan motivasi tinggi sampai rendah berturut-turut adalah dosen-dosen FAI dan FP, FH dan FK, FE dan FKIP, serta FT berdasarkan ketrampilan dosen menulis, ketrampilan dosen meneliti, ketrampilan dosen membuat karya ilmiah, ketrampilan dosen membuat karya pengabdian, pengakuan dosen berada diantara orang yang memotivasi, ketersediaan fasilitas, dan pengakuan akan adanya peluang menunjukkan kemampuan akademis.

Keyword: *lecturer competence and lecturer motivation*

PENDAHULUAN

Jumlah perguruan tinggi di Indonesia mengalami peningkatan pesat. Pada tahun 2005, ada 2.408 perguruan tinggi tercatat di seluruh Indonesia, sepuluh tahun kemudian jumlah ini mencapai 4.264 (tempo.co). Dari jumlah tersebut, 97% perguruan tinggi dikelola oleh swasta. Terdapat 113 perguruan tinggi di Sumatera Selatan, 111 diantaranya adalah perguruan tinggi swasta. Adapun tenaga edukatif yang terlibat sebanyak 57.978 ada di perguruan tinggi negeri dan 134.966 ada di perguruan tinggi swasta. Untuk menjamin keberhasilan pengelolaan perguruan tinggi tersebut, tentu diperlukan tenaga-tenaga edukatif yang berkinerja baik. Menurut Hasbullah

(2011), selain sebagai seorang pendidik, dosen juga harus memiliki kemampuan lebih dalam berbagai bidang, seperti melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menulis artikel ilmiah, menulis buku ajar sesuai Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dalam hubungannya dengan tugas-tugas tenaga pendidik tersebut, perlu dilakukan evaluasi secara periodik terhadap kinerjanya. Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) merupakan salah satu penyelenggara pendidikan tinggi yang berkepentingan dengan kinerja tenaga pendidik. Kajian tentang kinerja dosen pernah dilakukan oleh Petrus Maharsi (2011) Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat 15 unsur yang mempengaruhi kinerja dosen. Unsur tersebut berturut-turut adalah kompensasi, manajemen dosen, kerjasama, teamwork, dan lain-lain. Hasil lain menunjukan bahwa, kinerja pengajaran dosen di Indonesia berada pada kriteria antara baik dan kurang baik serta cenderung lebih dekat ke kurang baik.

Tati Setiawati (2009) juga melakukan penelitian dengan hasil bahwa, budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen kuat sebesar 7,251. Hal ini menunjukkan bahwa jika budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen baik maka kinerja dosen akan baik. Dalam kajiannya yang lain Tati Setiawati (2009) menunjukkan bahwa kompetensi dosen FPTK UPI (yang terdiri atas kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) relatif tinggi. Ini berarti indikator-indikator yang menjadi pembentuknya (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pegebanan ilmu, dan pengabdian pada masyarakat) juga relatif baik.

Hasil penelitian Hameed & Waheed (2011) membuktikan bahwa kinerja dosen akan menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, yakni universitas. Sedangkan Norjannah (2011) ketika melakukan penelitian tentang kinerja guru menemukan bahwa motivasi guru membuat karya tulis ilmiah dipengaruhi oleh faktor internal (kemampuan menulis rendah, tak punya waktu, tak ada data, tak ada referensi, dan gagap teknologi) serta faktoe eksternal (kompensasi, sosialisasi kebijakan, dan fasilitas kurang). Sedangkah Kosasih (2011) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa, dosen yang melakukan penelitian umumnya memang memiliki rasa senang dan didukung kebijakan lembaga yang baik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang diteliti oleh Uus Md Fadli, Nelly Martini, dan Nana Diana (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, untuk variabel kepuasan dosen dari 20 indikator yang digunakan, dosen menyatakan puas terhadap 11 indikator, sedangkan terhadap 9 indikator dosen menyatakan cukup puas. Untuk variabel kinerja dosen dari 29 indikator yang digunakan, 6 indikator menunjukkan kinerja dosen baik, 26 indikator menunjukkan kinerja dosen cukup baik (termasuk didalamnya indikator tentang kegiatan dosen melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat), dan 2 indikator menunjukkan kinerja dosen kurang baik. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan dosen

terhadap kinerja dosen dengan nilai korelasi sebesar 0,451 dan koefisien determinan sebesar 20,3%.

Dosen UMP adalah komponen sumberdaya utama yang merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas pokok dan fungsi mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan, dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pelayanan atau pengabdian kepada masyarakat. Jumlah seluruh dosen UMP adalah 311 orang yang tersebar di tujuh fakultas, paling banyak berada pada FKIP (21.22%), dan paling sedikit terdapat pada Fakultas Kedokteran (7.71 %). Dihubungkan dengan Tridarma Perguruan Tinggi, kegiatan penelitian dosen-dosen UMP adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Penelitian Dosen UMP Berdasarkan Fakultas

| No | Fakultas | 2011 | Jumlah (orang) | | 2013 |
|----|----------------------|------|----------------|----------|------|
| | | | 2012 | | |
| | | | November | Desember | |
| 1 | Fakultas Teknik | 11 | 7 | 9 | 3 |
| 2 | Fakultas Pertanian | 15 | 16 | 19 | 18 |
| 3 | FKIP | - | - | 1 | - |
| 4 | Fakultas Ekonomi | 3 | 24 | 21 | 31 |
| 5 | Fakultas Agama Islam | - | 3 | 3 | - |
| 6 | Fakultas Hukum | - | - | - | - |
| 7 | Fakultas Kedokteran | - | 2 | - | - |
| | Jumlah | 29 | 59 | 53 | 52 |

Sumber : LPPM, 2014

Selain karya penelitian, karya pengabdian dosen UMP adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Pengabdian Dosen UMP Berdasarkan Fakultas

| No | Fakultas | 2011 | Jumlah (orang) | | 2013 |
|----|----------------------|------|----------------|----------|------|
| | | | 2012 | | |
| | | | November | Desember | |
| 1 | Fakultas Teknik | 6 | 11 | 13 | 5 |
| 2 | Fakultas Pertanian | 5 | 4 | 3 | 11 |
| 3 | FKIP | - | - | 1 | - |
| 4 | Fskultas Ekonomi | 3 | - | 2 | - |
| 5 | Fakultas Agama Islam | 1 | 1 | - | - |
| 6 | Fakultas Hukum | - | 2 | - | - |
| 7 | Fakultas Kedokteran | - | - | - | - |
| | Jumlah | 15 | 18 | 19 | 16 |

Sumber : LPPM, 2014

Berdasarkan data di atas, kinerja dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih rendah. Selain itu

partisipasi dosen dari setiap Fakultas terhadap kegiatan penelitian maupun pengabdian tampak berbeda. Dalam kegiatan penelitian, partisipasi

Fakultas Pertanian dan Fakultas Ekonomi seingkat lebih tinggi dibandingkan fakultas lain. Sedangkan dalam kegiatan pengabdian Fakultas Teknik dan Fakultas Pertanian lebih tinggi dibandingkan fakultas lain. Bahkan terdapat fakultas yang sama sekali tidak menunjukkan partisipasinya dalam kegiatan penelitian maupun pengabdian. Jika dihubungkan dengan jumlah dosen yang ada, fakultas dengan jumlah dosen banyak belum tentu menunjukkan partisipasi yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian tentang perbedaan kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Michel Amstrong, 2010 dalam Wibowo (2012: 64) mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan team. Menurut Wibowo (2007: 76) terdapat tujuh unsur penting dalam kinerja. Diantara unsur penting tersebut, motivasi sangat diperlukan. Tanpa motivasi untuk mencapai tujuan maka kinerja tidak akan berjalan. Selain motivasi, kompetensi merupakan persyaratan utama, tanpa kompetensi maka pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Kompetensi

Menurut Veithzal Rivai (2011:304) kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi. Adapun Wibowo menyatakan bahwa (2012:326) kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sedangkan Edy Sutrisno (2013:204) menjelaskan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal

tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

3. Motivasi

Menurut Wibowo (2012:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Adapun menurut Edy Sutrisno (2013:110) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing – masing anggota organisasi. Sedangkan menurut Sutarto (2011:25) motivasi adalah kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, Edy Sutrisno (2013:116-120)

- 1) Faktor Intern : keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor Ektern: lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian komparatif (Sugiyono, 2012: 35-36). Variabel dan operasionalisasinya ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator |
|----------|-------------------|-----------|
|----------|-------------------|-----------|

| | | | |
|---------------|------------------|--|--|
| KINERJA DOSEN | Kompetensi Dosen | kemampuan dosen UMP menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik dosen | <ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi menulis 2. Frekuensi melakukan penelitian. 3. Frekuensi melakukan pengabdian 4. Frekuensi melakukan publikasi penelitian 5. Frekuensi memperoleh sponsor penelitian/pengabdian |
| | Motivasi Dosen | kesungguhan atau usaha dosen UMP untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan UMP di samping tujuannya sendiri. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Intern <ul style="list-style-type: none"> • Perolehan penghargaan • Perolehan pengakuan 2. Ekstern <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan • Jaminan pekerjaan |

Sumber: Wibowo (2012) dan Sutarto (2011)

Populasi penelitian adalah seluruh dosen UMP yang berjumlah 311 orang. (BAAK-UMP 2014). Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012 : 81) , dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh sampel minimal sebanyak 161 orang. Adapun teknik pengambilan sampelnya adalah *Cluster Sampling (Area Sampling)*. Populasi dibagi menjadi beberapa cluster yang setiap cluster diidentikkan dengan fakultas. Selanjutnya sampel diambil dari setiap cluster secara proposional.

Data yang digunakan adalah data primer (Hasan, 2009) dengan teknik pengumpulan data kuesioner (Sugiyono, 2012). Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis *One Way*

MANOVA, sebagai perluasan dari One-Way ANOVA (Bagus Sartono. dkk, 2009 : 93-94).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. Proses Pengujian

a. Pengujian MANOVA Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan menggunakan metode *Pillai's Trace*, *Wilks' Lambda*, *Hotelling's Trace*, dan *Roy's Largest Root* untuk menguji perbedaan kinerja dosen berdasarkan dua variabel yang diamati, yaitu berdasarkan Kompetensi dan Motivasi.

Tabel 4
Hasil Pengujian Multivariate Tests^a

| | Effect | Value | F | Hypothesis df | Error df | Sig. |
|----------|--------------------|-------|---------------------|---------------|----------|------|
| Fakultas | Pillai's Trace | .547 | 9.591 | 12.000 | 306.000 | .000 |
| | Wilks' Lambda | .509 | 10.180 ^b | 12.000 | 304.000 | .000 |
| | Hotelling's Trace | .856 | 10.772 | 12.000 | 302.000 | .000 |
| | Roy's Largest Root | .700 | 17.858 ^c | 6.000 | 153.000 | .000 |

Sumber: Data Kuisisioner Diolah, 2014

Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai *Pillai's Trace* yaitu 0,547 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan tingkat perbedaan kinerja dosen antar fakultas di UMP yang diamati dari faktor Kompetensi dan Motivasi berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%.

b) Nilai *Wilk's Lambda* yaitu 0,509 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan tingkat perbedaan kinerja dosen antar fakultas di UMP yang diamati dari faktor Kompetensi dan Motivasi berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%.

- c) Nilai *Hotelling's Trace* yaitu 0,856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan tingkat perbedaan kinerja dosen antar fakultas di UMP yang diamati dari faktor Kompetensi dan Motivasi berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%.
- d) Nilai *Roy's Largest Root* yaitu 0,700 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan tingkat perbedaan kinerja dosen antar fakultas di UMP yang diamati dari faktor Kopenmtensi dan Motivasi berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%.
- Keempat uji statistik tersebut menghasilkan nilai signifikansi yang sama,

yaitu sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa keempat statistik uji tersebut menghasilkan kesimpulan yang sama pada selang kepercayaan sebesar 95%, yaitu terdapat perbedaan yang nyata kinerja dosen antar Fakultas di UMP yang diamati dari faktor Kompetensi dan Motivasi.

b. Pengujian MANOVA Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui perbedaan masing-masing faktor (Kompetensi dan Motivasi) pada kinerja dosen antar Faklutas di UMP.

Tabel 5
Hasil Pengujian Univariate

Tests of Between-Subjects Effects

| Source | Dependent Variable | Type III Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------|--------------------|-------------------------|----|-------------|-------|------|
| Fakultas | Kompetensi | 18.730 | 6 | 3.122 | 6.545 | .000 |
| | Motivasi | 9.254 | 6 | 1.542 | 9.371 | .000 |

a. R Squared = .204 (Adjusted R Squared = .173)

b. R Squared = .269 (Adjusted R Squared = .240)

Tabel 5 menunjukkan perbedaan dari masing-masing faktor kompetensi dosen dan motivasi dosen antar fakultas di UMP, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Kompetensi Dosen

Hasil pengujian perbedaan kompetensi dosen di tiap Fakultas di UMP didapatkan nilai F hitung dan nilai signifikansi berturut-turut sebesar 6,545 dan 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,050$) maka dengan selang kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi dosen tiap Fakultas di UMP

b) Motivasi Dosen

Hasil pengujian perbedaan motivasi dosen di tiap fakultas UMP didapatkan nilai F hitung dan nilai signifikansi berturut-turut sebesar 9,371 dan 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai

signifikansi lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,050$) maka dengan selang kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi dosen tiap fakultas di UMP.

c. Uji Beda

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dan parsial pada analisis sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja dosen antar Fakultas di UMP memiliki perbedaan secara nyata atau signifikan. Selanjutnya perlu dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui nyata atau tidaknya perbedaan kinerja setiap fakultas termasuk mengetahui fakultas mana yang memiliki kinerja lebih baik.

a) Kompetensi Dosen

Selanjutnya dilakukan uji perbedaan kompetensi dosen dengan hasil uji ditampilkan dalam Tabel berikut:

Tabel 6
Kompetensi Dosen

| Fakultas | N | Subset | |
|----------|----|--------|---|
| | | 1 | 2 |
| Fak. AI | 11 | 1.3636 | |
| Fak. KIP | 34 | 1.5059 | |

| | | | |
|-----------------|----|--------|--------|
| Fak. Hukum | 28 | 1.5786 | |
| Fak. Kedokteran | 13 | | 2.1538 |
| Fak. Teknik | 30 | | 2.1733 |
| Fak. Pertanian | 19 | | 2.1789 |
| Fak. Ekonomi | 25 | | 2.2400 |

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 6 tampak kompetensi dosen terbentuk dalam dua kelompok perbedaan. Kelompok satu terdiri dari dosen-dosen Fakultas AI, Fakultas KIP dan Fakultas Hukum, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi dosen Fakultas AI, Fakultas KIP, dan Fakultas Hukum. Kelompok dua terdiri dari dosen-dosen Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi dosen Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi.

Tabel 28 juga menunjukkan bahwa kompetensi dosen kelompok satu

(fakultas AI, Fakultas KIP dan Fakultas Hukum) memiliki perbedaan yang signifikan dengan kompetensi dosen kelompok dua (Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi), dimana kelompok dua (Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik dan Fakultas Pertanian) memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan kelompok satu (fakultas AI, Fakultas KIP dan Fakultas Hukum).

b) Motivasi Dosen

Adapun hasil pengujian terhadap perbedaan motivasi dosen berdasarkan fakultas di UMP ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7
Motivasi Dosen

| Fakultas | N | Subset | | | |
|-----------------|----|--------|--------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Fak. AI | 11 | 1.2736 | | | |
| Fak. Pertanian | 19 | 1.4300 | | | |
| Fak. Hukum | 28 | | 1.4339 | | |
| Fak. Kedokteran | 13 | | 1.4446 | | |
| Fak. Ekonomi | 25 | | | 1.6780 | |
| Fak. FKIP | 34 | | | 1.8144 | |
| Fak. Teknik | 30 | | | | 2.0143 |

Sumber: Data Kuisisioner Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 7 tampak bahwa motivasi dosen di UMP terbentuk dalam empat perbedaan kelompok. *Kelompok satu* terdiri dari Fakultas AI dan Fakultas Pertanian, hal ini dapat dikatakan bahwa antara fakultas AI dan Fakultas Pertanian tidak memiliki perbedaan motivasi dosen yang signifikan. *Kelompok dua* terdiri dari Fakultas Hukum dan Fakultas Kedokteran, hal ini dapat dikatakan bahwa antara Fakultas Hukum dan Fakultas Kedokteran tidak memiliki perbedaan motivasi dosen yang signifikan. *Kelompok tiga* terdiri dari Fakultas Ekonomi dan Fakultas KIP, hal ini dapat dikatakan bahwa antara Fakultas Ekonomi dan Fakultas KIP tidak memiliki perbedaan motivasi dosen yang signifikan. *Kelompok empat* hanya terdiri dari Fakultas Teknik, hal ini dapat dikatakan bahwa

Fakultas Teknik memiliki motivasi dosen yang berbeda dibandingkan Fakultas lain.

Tabel 29 juga menunjukkan bahwa antara kelompok satu (Fakultas AI dan Fakultas Pertanian), kelompok dua (Fakultas Hukum dan Fakultas Kedokteran), kelompok tiga (Fakultas Ekonomi dan Fakultas KIP), dan kelompok empat (Fakultas Teknik) memiliki perbedaan motivasi dosen yang signifikan. Table tersebut juga menunjukkan bahwa Fakultas Teknik memiliki motivasi dosen yang paling tinggi, sedangkan motivasi dosen yang paling rendah dimiliki oleh Fakultas AI dan Fakultas Pertanian.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, terdapat perbedaan kinerja

dosen antar fakultas secara nyata di UMP. Kinerja tersebut dijabarkan dalam kompetensi dosen dan motivasi dosen. Berdasarkan pengujian yang dilakukan ternyata baik kompetensi dosen maupun motivasi dosen antar fakultas di UMP memiliki perbedaan yang nyata

I.1.1. Perbedaan Kompetensi Dosen

Hasil pengujian menunjukkan terdapat perbedaan nyata kompetensi dosen berdasarkan fakultas di UMP. Kompetensi dosen diukur menggunakan indikator frekwensi dosen menulis buku ajar, melakukan kegiatan penelitian, melakukan kegiatan pengabdian, menulis publikasi ilmiah, serta mendapatkan sponsor dalam kegiatan penelitian dan pengabdian. Terhadap variabel kompetensi dosen ini muncul dua kelompok yang memiliki kompetensi berbeda, kelompok pertama (FAI, FKIP, dan FH) dan kelompok kedua ((FK, FT, FP, dan FE), kelompok kedua dinilai memiliki kompetensi dosen yang lebih baik dibandingkan kelompok pertama.

Apabila dilihat berdasarkan tabel jawaban responden terhadap indikator-indikator kompetensi, tampak dosen pada kelompok pertama memang memiliki frekwensi kegiatan yang lebih rendah dibandingkan dosen pada kelompok kedua. Sebagian besar dosen di ketiga fakultas (FAI, FKIP, dan FH) bahkan lebih banyak yang menjawab belum pernah sama sekali melakukan kegiatan-kegiatan menulis karya ilmiah, melakukan penelitian, melakukan pengabdian, melakukan publikasi ilmiah, bahkan mendapatkan sponsor kegiatan. Hanya beberapa dosen diantara kelompok fakultas tersebut yang frekwensi kegiatannya mencapai lebih dari tiga kali. Bahkan untuk FAI dan FH banyak dosen yang frekwensi kegiatannya belum pernah mencapai dua atau tiga kali.

Sebaliknya untuk dosen pada kelompok kedua, frekwensi mereka terhadap kegiatan-kegiatan tersebut relatif lebih tinggi. Dosen pada kelompok kedua ini relatif ada/lebih banyak dosen yang frekwensi kegiatannya lebih dari satu/dua/tiga kali. Memang jika diamati secara umum, semua fakultas memiliki dosen-dosen yang sebagian besar belum pernah sama sekali melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah tersebut. Persentase masing-masing mencapai 46,88% untuk kegiatan penulisan karya ilmiah, 26,25%

untuk kegiatan penelitian, 40% untuk kegiatan pengabdian, 49,38% untuk kegiatan publikasi ilmiah, dan 63,13% untuk kesempatan mendapatkan sponsor yang mendanai kegiatan. Terdapat beberapa alasan tentang rendahnya kompetensi dosen ini;

- a. Beberapa dosen yang sempat diwawancarai mengatakan minimnya dukungan dana untuk kegiatan-kegiatan tersebut. LPPM selama ini telah menyediakan dana kegiatan penelitian dan pengabdian untuk dosen, serta penulisan buku ajar. Akan tetapi jumlah tersebut dinilai belum memadai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Petrus Maharsi (2011), Martono (2013), dan Norjannah (2011) kompensasi kegiatan-kegiatan akademik pada PTS belum memberikan kompensasi yang memadai. Bahkan dalam penelitian Petrus Maharsi dikatakan bahwa kriteria untuk kinerja dosen secara umum di Indonesia dinilai cenderung ke arah kurang baik. Hasil ini berbeda dengan temuan Tati (2009) yang menunjukkan kinerja baik, akan tetapi ini dimungkinkan akibat penggunaan indikator yang berbeda.
- b. Berdasarkan wawancara juga diperoleh informasi bahwa, terhadap alasan minimnya dana juga banyak diungkapkan oleh dosen-dosen yang selama ini belum pernah sama sekali melakukan kegiatan-kegiatan di atas. Apabila ini benar maka masalah kompetensi dosen atau ketidak mampuan dosen juga berperan terhadap minimnya dosen-dosen melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah tersebut. Indikasi ini diperkuat oleh ketersediaan dana-dana hibah yang jumlahnya jauh berlipat ganda tetapi belum banyak dosen yang benar-benar telah menunjukkan partisipasi untuk mencoba ikut memanfaatkannya. Bahkan dosen yang mengikuti kegiatan penelitian dan pengabdian dari waktu ke waktu cenderung sama.
- c. Terdapat dosen-dosen yang lebih tertarik "magang" di luar kampus

dibandingkan melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah tersebut. Dosen-dosen tersebut banyak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di luar kampus baik berhubungan/tidak berhubungan dengan tugas-tugas akademiknya. Misalnya menjadi konsultan, terlibat dalam berbagai proyek pengerjaan bangunan, memiliki banyak jam mengajar di tempat lain, mengelola usaha sendiri, dan lain-lain.

Kenapa terjadi perbedaan kompetensi? Beberapa alasan yang diajukan adalah:

- a. Dosen FAI cenderung sibuk di berbagai fakultas mengajar AIK atau diluar kampus dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan. Dosen FKIP juga memiliki banyak jam mengajar di luar. Sedangkan dosen FH selain memiliki jam mengajar di luar, juga banyak terlibat dalam praktek konsultasi hukum
- b. Adapun dosen-dosen FT, FP, FK, dan FE materi keilmuannya lebih konkrit dapat diterapkan dalam praktek Tridharma PT sehingga lebih tertarik melakukan kegiatan-kegiatan tersebut.

Untuk lebih meningkatkan kompetensi dosen dalam kegiatan-kegiatan ilmiah sebaiknya *pertama*, UMP dapat mempertimbangkan kembali besaran dana yang disediakan untuk dosen melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah tersebut. Apabila jumlah dana untuk berbagai kegiatan ini ditambah, kontrol dapat dilakukan dengan membakukan ketentuan lebih baik. Besaran dana yang menarik secara teori dapat mendorong dosen lebih kuat menunjukkan partisipasinya. Hal ini bukan saja bermanfaat untuk dosen saja, akan tetapi bagi lembaga/UMP dapat memperbaiki dokumentasi ilmiah dalam rangka memantapkan status akreditasinya. Dana penelitian/ pengabdian/ buku ajar yang selama ini disediakan pada

dasarnya memang telah sesuai dengan besaran biaya yang sesungguhnya dikeluarkan oleh dosen ketika melakukan kegiatan-kegiatan tersebut. Oleh karena itu sedikit penambahan akan lebih kuat memotivasi dosen untuk berpartisipasi mewujudkan kemampuan akademis/ilmiahnya.

Kedua, sebaiknya masing-masing fakultas/program studi memiliki jurnal ilmiah, sehingga dosen dapat berlatih berkompetisi terlebih dahulu di lingkungan intern. Dengan demikian dosen akan lebih kondusif jika mempublikasikan karya ilmiahnya di jurnal di luar kampus. Selain itu kepemilikan jurnal pun dapat meningkatkan status akreditasi program studi maupun institusi.

Ketiga, UMP dapat mendisain suatu paket pengabdian yang terdiri dari berbagai fakultas (dengan model pengabdian yang berbeda) dan dipraktekkan dalam setiap kegiatan KKN. Dengan cara ini, di satu pihak dosen selalu memiliki kesempatan untuk melakukan kegiatan pengabdian (di lokasi KKN), di lain pihak mahasiswa KKN memiliki program yang lebih jelas terhadap apa yang akan dikerjakannya di lokasi KKN. Secara periodik, disain dapat dievaluasi, diperbaiki, atau diubah sesuai kondisi lokasi dan perubahan yang mungkin terjadi.

1.1.2. Perbedaan Motivasi Dosen

Hasil pengujian menunjukkan terdapat perbedaan nyata motivasi dosen berdasarkan fakultas di UMP. Motivasi dosen diukur menggunakan indikator ketrampilan dosen menulis, melakukan penelitian membuat karya ilmiah, karya pengabdian, lingkungan yang memotivasi, dan fasilitas yang tersedia. Terhadap variabel motivasi dosen ini muncul tiga kelompok yang memiliki kompetensi berbeda, kelompok pertama (FAI dan FP) dan kelompok kedua ((FH dan FK), kelompok ketiga (FE dan FKIP) serta kelompok keempat adalah FT. Keempat kelompok tersebut memiliki motivasi dosen yang berbeda berturut-turut dari

kelompok yang motivasinya paling rendah sampai paling tinggi. Dengan demikian FT adalah kelompok dosen yang memiliki motivasi paling tinggi.

Apabila dilihat berdasarkan tabel jawaban responden terhadap indikator-indikator motivasi, tampak jawaban responden secara keseluruhan relatif bagus. Dari jawaban responden juga tampak perbedaan motivasi dosen

berdasarkan jumlah dosen yang menjawab indikator-indikator motivasi tersebut. Apabila responden menjawab “ya” maka dosen dinilai termotivasi, semakin banyak responden menjawab “ya” maka dosen dinilai semakin termotivasi, demikian sebaliknya.

Secara keseluruhan persentase jawaban responden dapat dilihat perbandingannya sebagai berikut;

Tabel 8
Perbandingan Persentase Jawaban Responden Terhadap Indikator Motivasi

| No | Indikator | Persentase Jawaban | | |
|----|---|--------------------|---------|--------|
| | | Ya | Sedikit | Tidak |
| 1 | Ketrampilan menulis | 50% | 45% | 5% |
| 2 | Ketrampilan meneliti | 43,75% | 47,50% | 8,75% |
| 3 | Ketrampilan membuat karya ilmiah | 43,13% | 47,50% | 9,37% |
| 4 | Ketrampilan melakukan pengabdian | 42,50% | 49,38% | 8,12% |
| 5 | Berada di sekitar orang yang memotivasi | 36,87% | 38,75% | 23,75% |
| 6 | Ketersediaan fasilitas | 28,75% | 51,25% | 20% |
| 7 | Peluang menunjukkan kemampuan akademis | 56,88% | 39,38% | 3,13% |
| 8 | Kesempatan meengembangkan potensi | 64,38% | 30% | 5,62% |

Sumber: Perhitungan dari Berbagai Tabel Hasil Jawaban Responden, 2015

Tampak jawaban mengumpul pada “sedikit” dan “ya”. Tampaknya semua dosen dari berbagai fakultas di UMP termotivasi karena meyakini kemampuannya untuk melaksanakan berbagai kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi.

Argumen yang dapat diberikan adalah *pertama*, jawaban-jawaban terhadap variabel kedua ini bertentangan dengan jawaban-jawaban pada variabel pertama. Jika dosen memiliki kompetensi dan produktif berkarya, maka wajar jika motivasinya tinggi. Akan tetapi dalam penelitian ini terjadi yang sebaliknya, dosen memiliki motivasi tinggi tetapi karya ilmiahnya minim. Jika faktanya adalah jumlah karya ilmiah masih sedikit dapat diartikan pada dasarnya dosen kurang termotivasi.

Kedua, dalam kajian sumberdaya manusia biasanya seseorang cenderung menyalahkan orang lain/pihak lain sebagai penyebab kegagalannya. Indikator-indikator motivasi sebahagian besar berasal dari sisi internal pribadi dan lebih

banyak dijawab “ya”, padahal pada indikator-indikator kompetensi teridentifikasi “tidak”/“belum pernah”. Akan tetapi pada indikator ketersediaan fasilitas, kecenderungannya menolak paling tinggi. Ketersediaan fasilitas berasal dari eksternal individu, dan secara teori mudah dijadikan penyebab kegagalan (tampak pada penolakan jawaban ini),

Jawaban tengah (sedikit) identik dengan jawaban netral dan apabila dihubungkan dengan jawaban responden pada kompetensi, patut diartikan pada dasarnya mengarah pada jawaban “tidak” yang maknanya dosen kurang termotivasi. Apabila asumsi peneliti benar, maka konsistensinya dibandingkan dengan jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel kompetensi lebih bermakna. Dengan asumsi tersebut, jawaban responden terhadap indikator-indikator motivasi akan mengelompok ke arah “tidak” sehingga penyajiannya dalam dapat

ditabelkan ulang dengan komposisi

sebagai berikut:

Tabel 9
Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

| No | Indikator | Persentase Jawaban | |
|----|--|--------------------|--------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Ketrampilan menulis | 50% | 50% |
| 2 | Ketrampilan meneliti | 43,75% | 56,25% |
| 3 | Ketrampilan membuat karya ilmiah | 43,13% | 56,87% |
| 4 | Ketrampilan membuat pengabdian | 42,50% | 57,50% |
| 5 | Berada di lingkungan orang yang memotivasi | 36,87% | 62,50% |
| 6 | Ketersediaan fasilitas | 28,75% | 71,25% |
| 7 | Peluang menunjukkan kemampuan akademis | 56,88% | 42,51% |
| 8 | Kesempatan mengembangkan potensi | 64,38% | 35,62% |

Sumber: Hasil Rangkuman Jawaban, 2015

Berdasarkan tabel 9 di atas, jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel motivasi lebih konsisten jika dibandingkan dengan jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel kompetensi. Tampak secara rata-rata 54,06% dosen memang memiliki motivasi yang kurang untuk melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi. Padahal salah satu tugas dosen-dosen ini adalah membimbing mahasiswa yang seharusnya mensyaratkan kemampuan di bidang tersebut. Jika dihubungkan dengan karakteristik responden sebahagian besar (33,10%) telah memiliki jabatan fungsional Lektor, telah mengabdikan lebih dari 7 tahun (56,30%), memiliki jenjang pendidikan terakhir strata 2 (86,9%), dan telah lolos sertifikasi dosen (54,40%).

Memperhatikan fakta di atas, maka UMP harus memiliki komitmen untuk selalu mengendalikan motivasi dosen, terlebih motivasi eksternalnya. Edy Sutrisno (2013) menyatakan wujud motivasi yang dimaksud diantaranya lingkungan/fasilitas, kompensasi, supervisi, atau peraturan. Kinerja dosen akan berdampak pada kinerja institusi dan persyarikatan secara keseluruhan (Hameed & Waheed, 2011). Dampak lebih lanjut adalah

pada status akreditasi yang telah diperoleh. Sebagaimana diketahui bahwa kegiatan-kegiatan pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi ini mutlak diperlukan karena adanya tuntutan terhadap laporan nya dari setiap dosen dalam bentuk Laporan Beban Kerja yang tertuang dalam dokumen sertifikasi setiap dosen. Selain itu manfaat ganda juga diperoleh lewat pemanfaatan dokumen-dokumen berbagai kegiatan tersebut untuk syarat akreditasi program studi maupun institusi. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah:

- a. Terhadap lingkungan/fasilitas, UMP dapat menyediakan koleksi referensi/jurnal yang relevan termasuk ketersediaan jurnal di setiap fakultas/program studi, akses internet yang memadai, atau ketersediaan berbagai informasi tentang kompetisi penelitian, pengabdian, dan lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kosasih (2011). Memang dosen dapat mengakses sendiri informasi-informasi ilmiah tersebut dari rumah, meskipun demikian ketersediaan perangkat tersebut di kampus akan lebih kuat meningkatkan suasana akademik.
- b. Terhadap upaya peningkatan ketrampilan dosen

mengembangkan kemampuannya melaksanakan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi, dilakukan pelatihan penulisan karya ilmiah/ karya pengabdian/ penulisan publikasi ilmiah lebih intensif dan terjadwal. Dosen yang dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan tersebut dapat digirim bergantian sehingga transfer pemahaman terhadap upaya pengembangan ketrampilan tersebut lebih luas dan merata.

- c. Perlu sosialisasi secara luas dan terprogram. Tampaknya selama ini belum semua dosen memperoleh informasi terkait ketersediaan dana pelaksanaan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi. Kalau pun terdapat dosen yang relatif memahami macam dan jadwal kegiatan-kegiatan tersebut adalah karena dosen yang bersangkutan telah biasa/ memiliki pengalaman ikut memanfaatkan dana yang disediakan. Bentuk sosialisasi yang terprogram dapat dilakukan dengan menyusun rencana/jadwal kegiatan pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi bagi setiap dosen di setiap Program Studi. Apabila rencana ini dapat direalisasikan maka sekaligus akan tercipta iklim akademik yang kondusif dan dukungan terhadap pengembangan program studi/ institusi ke depan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka penelitian dapat disimpulkan terdapat perbedaan kinerja dosen di lingkungan UMP ditinjau dari;

- a. Kompetensi dosen, terdapat perbedaan kompetensi dosen karena terbukti dosen-dosen FK, FT, FP, dan FE memiliki kompetensi lebih baik dibandingkan dosen-dosen FAI, FKIP, dan FH.
- b. Motivasi dosen, terdapat perbedaan motivasi dosen karena terbukti adanya kelompok dosen dengan motivasi tinggi sampai rendah berturut-turut adalah dosen-dosen FAI dan FP, FH dan FK, FE dan FKIP, serta FT.

2. Saran

Untuk lebih meningkatkan kinerja dosen, maka sebaiknya UMP ;

- a. Terhadap kompetensi dosen, sebaiknya dipertimbangkan kembali besar ketersediaan dana, ketersediaan jurnal di setiap program studi/ fakultas/ institusi, dan ketersediaan akses internet yang memadai.
- b. Terhadap motivasi dosen, sebaiknya dipertimbangkan kembali upaya penciptaan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi lewat kegiatan pelatihan menulis karya ilmiah/ penelitian/ pengabdian maupun menulis publikasi ilmiah yang lebih intensif dan terjadwal, serta melakukan sosialisasi secara lebih luas dan intensif lewat penyusunan jadwal pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi di tingkat program studi.

DAFTAR PUSTAKA

- BAAK Universitas Muhammadiyah Palembang.. *Jumlah seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang*. Penerbit UMP, Palembang. 2014
- Bagus Sutartono, dkk.. *Analisis Perubahan Ganda*. Institut Pertanian Bogor. Penerbit IPB, Bogor. 2003
- Ida Yani.. *Perbedaan Kinerja guru tetap dengan guru honor* MA Nurul Hidayah Jl. Jeruk Purut No.10 Jakarta Selatan.
<http://idb4.wikispaces.com/file/vipw/perbedaan+kinerja.pdf>. 2011
- LPPM Universitas Muhammadiyah Palembang, *Daftar jumlah Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang yang melakukan penelitian dan pengabdian pada tahun 2011, 2012, dan 2013*. Penerbit UMP, Palembang. 2014
- Hameed, Abdul & Aamer Waheed Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science* .2011. Vo.2 No.13: 224-230.
- Hasbullah. *Dasar Ilmu Pendidikan* Jakarta. Penerbit: PT Raja Grasindo Persada. 2005
- Kosasih dan Abdul Yusuf . Analisis Motivasi Dosen dalam Melakukan Penelitian di Lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang. *Majalah Ilmiah Solusi UNSIKA* 2011 Vol.10 N0.21
- Maharsi, Petrus.. Upaya Peningkatan Kinerja Dosen Di Indonesia Masih Terkendala Minimnya Kompensasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora* 2011 Vol 11(2): 127-134
- Martono. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Akademi Manajemen Bumi Sebalu Bengkayang. *Jurnal Sociosientia* Kopertis Wilayah XI Kalimantan 2011 Volume 5(1): 79-86
- M. Iqbal Hasan . *Analisi Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2011
- Noorjannah, Lilies . Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru

- Profesional Di Sma Negeri 1Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Humanity* 2011 Vo.10 No.1:97-114
- Hajarisman, N.. *Seri Buku Ajar Statistika Multivariat*. Program Studi Statistika: Universitas Islam Bandung. 2008
- Johnson, R.A. & D. W. Wichern.. *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Third Edition. Prentice Hall International, Inc. New Jersey. 2012
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2008
- Kopertais. *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen 2011*; *Buku*
http://kopertais10.walisongo.ac.id/docs/abc_137661708_6_Buku1%20Naskah%20dan%20Manajemen.pdf. 2011
- Payaman Simajuntak, J.. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi ketiga. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2011
- Sugiyono *.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung. 2012
- Edy Sutrisno . *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Grub.Jakarta 2013
- Universitas Muhammadiyah Palembang. *Buku Pedoman Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah*. Penerbit UMP, Palembang. 2011
- UMP. *Akreditasi Fakultas Universitas Muhammadiyah Palembang*.<http://www.kampus-info.com/2014/04/akreditasi-universitas-muhammadiyah.html> 2011
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2012
- Setiawati, Tati. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Pendidikan Teknologi Kejuruan* Vol V No 14 Februari 2009.
- Setiawati, Tati Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja dosen. *Media Pendidikan, Gizi, dan Kuliner* 2012 Vol I Nomo 1
- Uus Md Fadli, Nelly Martini, dan Diana. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen* 2012 09 (2): 678 – 704