

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen: Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja

Ravi Rifaldo Hariandja, Fajar Sutopo

¹Pengajar Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara, e-mail: ravirifaldoh10@gmail.com

²Pengajar Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara, e-mail: fajarsutopo@poltekpelsulut.ac.id

Corresponding author: Ravi Rifaldo Hariandja¹

Abstrak: Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variabel. Artikel ini mereview faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, yaitu kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen; 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen; dan 3) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Keyword: kinerja dosen, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja

LATAR BELAKANG

Kinerja dosen di perguruan tinggi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang kompleks, termasuk kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Kompetensi dosen tidak hanya mencakup keahlian akademik, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memberikan dorongan yang kuat untuk pengembangan diri dan pencapaian tujuan akademik. Disiplin kerja, dalam hal ini, menggambarkan konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan akademik yang dinamis.

Penelitian telah menunjukkan bahwa interaksi yang seimbang antara ketiga faktor ini dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan kontribusi dosen terhadap perguruan tinggi. Sebagai contoh, studi oleh Buchori dan Chalil (2017) menyoroti pentingnya kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja dosen di berbagai universitas. Mereka menemukan bahwa dosen yang memiliki kompetensi yang kuat dalam bidang akademik, didukung oleh motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik, cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam semua aspek pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini menjadi kunci dalam merancang strategi pengembangan profesional yang efektif dan membangun lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Dosen

Kinerja merupakan serangkaian input dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik internal maupun eksternal untuk mendapatkan hasil yang dicapai. Input dapat berupa faktor internal yaitu motivasi, kemampuan, dan pengetahuan dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, sumber daya, dan dukungan organisasi (Wiersma, W., & Bird, A., 2009). UU No. 14 Tahun 2005 tentang ..., dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mengajar, mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Menurut Teori Kinerja Lawler dan Mohrman (1973), teori ini mengusulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu kompetensi individu, sumber daya yang tersedia, dukungan dari organisasi, dan motivasi.

Kinerja dosen menurut Depdiknas (2004) didefinisikan sebagai, "*Tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi*". Kinerja dosen diartikan sebagai kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dosen meliputi aspek-aspek seperti pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pembimbingan (Depdiknas, 2004). Berdasarkan pemaparan di atas bahwa kinerja dosen dapat didefinisikan hasil kerja yang dicapai oleh dosen yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

2. Kompetensi

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Syah (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Menurut Spencer & Spencer (1993) terdapat 3 indikator pada kompetensi yaitu keterampilan, pengetahuan, sikap. Berdasarkan pemaparan teori tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan etika profesi yang dapat ditentukan dari indikator keterampilan, pengetahuan dan sikapnya.

3. Motivasi

Motivasi adalah daya tarik yang kuat di dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan yang produktif, baik untuk meraih penghasilan ataupun untuk tujuan lainnya (Jufrizen & Pulungan, 2017). Menurut Andayani & Tirtayasa (2019) motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Para ahli menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses yang didorong oleh kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu, baik bagi individu maupun organisasi. Kualitas motivasi kerja seseorang menentukan tingkat prestasinya.

4. Disiplin kerja

Hariandja, (dalam Wau, *dkk* 2021) menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena berperan sebagai

faktor krusial dalam meningkatkan kinerja. Mengacu pada Siagian (dalam Wau, *dkk* 2021), disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan rasa hormat dan penghargaan terhadap peraturan. Individu dengan disiplin kerja yang baik mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Rivai (2019) terdapat lima indikator disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja, meliputi kehadiran, kerja keras, semangat kerja, tanggung jawab dan kerja sama.

Disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang selaras dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang terlaksana dengan baik menunjukkan komitmen dan kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Ikrar, <i>dkk</i> (2020)	Pelatihan, kompetensi & disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	Kompetensi & disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dosen
2	Arya Widiatmaja (2019)	Kompetensi profesional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	Kompetensi & disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen	-
3	Yudha Nata S (2020)	Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	Kepemimpinan & motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen
4	Edy Susanto (2022)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen	-
5	Waluyo B S, <i>dkk</i> (2023)	Motivasi & kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	Kompetensi & motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	-

6	Kambey J P, <i>dkk</i> (2023)	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	Motivasi & disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	-
---	----------------------------------	---	---	---

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (*library research*). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *offline* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi kinerja dosen adalah:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen

Kompetensi dosen merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan etika profesi. Dosen yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai untuk mengajar, membimbing, dan mengembangkan mahasiswa. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa kompetensi dosen dalam keterampilan, pengetahuan, sikap sangat menentukan hasil dan capaian yang telah ditetapkan.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Nata Saputra (2020) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 21,03%. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arya Widiatmaja (2019) yang menyatakan terdapatnya pengaruh signifikan antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi dosen dapat meningkatkan efektivitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dosen yang memiliki motivasi tinggi akan lebih terdorong untuk bekerja keras, kreatif, dan inovatif dalam mengajar, membimbing, dan mengembangkan mahasiswa. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja dosen.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Nata Saputra (2020) berpendapat bahwa terdapat 26.69% bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Waluyo B S, *dkk* (2023) menyampaikan bahwa prosentase pengaruh motivasi berprestasi berdasarkan pada perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 40% motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen berpengaruh positif dan signifikan.

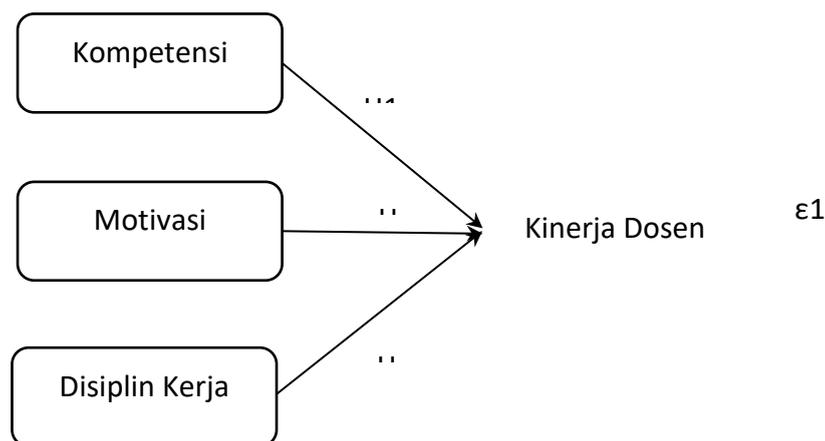
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dosen yang memiliki kehadiran konsisten, kerja keras, semangat kerja dan bertanggung jawab dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar serta dapat meningkatkan citra positif dosen dan institusi pendidikan.

Sejalan dengan pembahasan hipotesis yang dilakukan oleh Ikrar, dkk (2020) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Menurut Arya Widiatmaja (2019) disiplin kerja (X2) menghasilkan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Sejalan dengan penelitian Kambey J P, dkk (2023) melalui uji hipotesis t bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan dari beberapa penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka diperoleh kerangka berpikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Selain dari tiga variabel eksogen ini yang

mempengaruhi kinerja dosen, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Pelatihan: (Ikrar Putra Setiawan, 2020), (Hasrullah Liongn, 2020), (Amar Seni, 2020)
- b) Kompensasi: (Yudha Nata S, 2020)
- c) Kepuasan Kerja: (Marthalia, 2019), (Nozilianty, 2019), dan (Jalil Supriyatno, 2019).
- d) Sikap Kerja: (Handayani, 2019)
- e) Gaya Kepemimpinan: (Sari, N. K., 2022), (Ramdhani, A., 2022)
- f) Lingkungan Kerja: (Sari, N. K., 2022), (Ramdhani, A., 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen, selain dari kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dosen selain yang variabel yang diteliti pada artikel ini. Faktor lain tersebut seperti pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, sikap kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Bibliography

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Jelaskan Wau, Samalua Waoma & Ferdinand T. Fau (2021). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal.203-212
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. . (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICSSocial Sciences*, 441–446.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002
- Lawler, E. E., & Mohrman, S. A. (1973).. "Toward a theory of motivation and performance.". *Psychological bulletin*, 80(6), 344.
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Cetakan ke 12, Bandung: PT Rosda Karya, 2006, hlm. 230
- Rivai dan Sagala.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindi Persada : Jakarta
- Surito, A. H. A., & Arifin, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *J-Mind*, 4(1), 1-10.
- Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dampaknya Pada Karir Dosen *Journal: Jurnal PAWIYATAN* Authors: Marthalia, Nozilianty, Jalil, Supriyatno. Year: 2019.
- Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom *Journal: Jurnal Media NEGERI* Authors: Handayani, F. Year: 2019
- The Influence of Leadership Style and Work Environment on Lecturer Performance at STKIP Muhammadiyah Subang *Journal: International Journal of Educational Development and Research* Authors: Sari, N. K., & Ramdhani, A. Year: 2022
- Wiersma, W., & Bird, A. (2009). *People and organizations: An introduction to industrial and organizational behavior* (5th ed.). Pearson Prentice Hall.

&&&



Journal of Engineering and Transportation

Volume : 2. No.1, 16 Agustus 2024, Hal : xx - xxx

Email : ckpublisher@ckindonesia.id

Website : www.ckpublisher.co.id
