

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Universitas Malahayati Bandar Lampung

Muhammad Luthfi, Eka Sariningsih

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Malahayati Bandar Lampung

Email ;luthfi27@gmail.com, ekasariningsih@yahoo.com

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk melihat factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di lingkungan Universitas Malahayati Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode survey pada lingkungan universitas dimana diharapkan dapat diidentifikasi hal-hal yang mempengaruhi kinerja dosen. Penulis telah menyebar 200 kuisisioner kepada setiap dosen di lingkungan universitas, namun sebelumnya akan dilakukan studi pendahuluan sebagai *pilot project*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas dan validitas kuisisioner sehingga kuisisioner yang diterjemahkan layak untuk disebar. Penelitian ini diuji dengan menggunakan *partial least square* (PLS) untuk mengetahui apakah beban kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Malahayati Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Malahayati hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  statistic lebih dari 2 sedangkan pada kompetensi hasilnya tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen di Universitas Malahayati hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  statistic kurang dari 2. Akan tetapi pada motivasi ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Malahayati hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  statistic lebih dari 2.

**Kata Kunci :** beban kerja, kompetensi , motivasi dan kinerja dosen

### 1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan pada hampir semua aspek kehidupan manusia, seperti berbagai permasalahan dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain bermanfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi, perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Dosen bermutu diharapkan dosen yang mampu menghasilkan pembelajaran yang efektif, penelitian, karya ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu tinggi. Tercapai tidaknya mutu pendidikan di perguruan tinggi ditentukan oleh mutu dosen. Dosen dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat mewujudkan standar kinerja yang bermutu. *Profesionalisme Dosen dalam Program Penjaminan Mutu*. Agar mampu berperan dalam persaingan global maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kegiatan prioritas yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut. Kompleksnya permasalahan di Perguruan Tinggi, membutuhkan sumberdaya yang bermutu untuk menjadikan perguruan tinggi sebagai lembaga pemberi sertifikat/Ijazah yang memberikan kontribusi penuh pada isu-isu atau permasalahan bangsa. Berkaitan dengan hal tersebut Fakry Gaffar 2008) dalam Suib (2010) mengemukakan bahwa ;

1. Pendidikan Tinggi mempersiapkan seseorang dengan kualifikasi tinggi untuk menjadi seseorang yang berkualitas amat tinggi.

2. Pendidikan tinggi mempersiapkan professional di dalam berbagai bidang keilmuan untuk kepentingan pembangunan bangsa ini.
3. Pendidikan tinggi adalah tonggak Perkembangan *Civilization* manusia.
4. *Unesco* mempromosikan Pendidikan Tinggi untuk semua.

Komponen sistem di perguruan tinggi meliputi; mahasiswa, dosen, karyawan, pimpinan dan sarana prasarana. Komponen sumber daya manusia di perguruan tinggi harus dikembangkan, sumber daya manusia yang sangat penting adalah dosen. Dosen adalah ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan tridarma. Dosen dapat pula berpartisipasi dalam tata pamong institusi dan pengembangan profesi. Apabila ingin meningkatkan kinerjanya, maka memperbaiki mutu dosen harus menjadi prioritas utama di perguruan tinggi. Barizi. (2008) dalam Suib (2010) mengemukakan bahwa dosen harus diberdayakan dan dikembangkan kemampuannya, sebagai berikut ;

1. Pemberdayaan dosen ini merupakan keharusan bagi sebuah universitas, karena merupakan kunci keberhasilan Jurusan, Fakultas, Universitas.
2. Pemberdayaan dan keberhasilan dosen juga akan meningkatkan daya saing jurusan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Peningkatan pengetahuan dosen dalam bidang ilmunya dan bidang ilmu terkait sebagai bekal dalam kegiatan penelitian.

Universitas Malahayati adalah institusi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan dan salah satu universitas yang termasuk dalam Kopertis Wilayah II Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Dalam rangka menghasilkan suatu produk yang berkualitas tentunya harus pula dibutuhkan proses yang baik dan berkualitas, selalu ada upaya untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi meliputi aspek kognitif, afektif maupun psikomotor. Dalam upayanya tersebut, dosen sebagai tenaga pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Adapun jumlah Universitas/Perguruan Tinggi/Akademi yang ada di Lampung sebagai berikut ;

**Tabel 1. Data Perguruan Tinggi/Akademi di Lampung**

No.	Jenis Perguruan Tinggi	Jumlah
1.	Universitas	7
2.	Sekolah Tinggi	35
3.	Politeknik	1
4.	Institut	1
5.	Akademi	33
	Jumlah	77

(Sumber : [pdpt.dikti.go.id](http://pdpt.dikti.go.id), diunduh 15 Januari 2014)

Dari tabel diatas jumlah universitas hanya 9,09% dari seluruh perguruan tinggi/akademi yang ada di Lampung. Sedangkan yang paling banyak ada sekolah tinggi sebesar 45,45% dari seluruh perguruan tinggi/akademi di Lampung diikuti dengan akademi sebesar 42,86%. Data jumlah dosen yang ada pada Universitas Malahayati ada pada tabel 2 dibawah ini.

Dosen menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan perguruan tinggi karena kedudukannya yang sangat sentral, menempatkan dosen sebagai SDM utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab perguruan tinggi. Dengan kemampuan profesional dan hubungan yang dekat dengan mahasiswa dan sejawat, dosen sangat menentukan perkembangan institusi, mempengaruhi lingkungan intelektual dan sosial kehidupan kampus, Murdiyani (2010).

Dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan sebagai berikut ;

1. Apakah Beban Kerja Dosen mempengaruhi Kinerja Dosen pada Universitas Malahayati?
2. Apakah Kompetensi dosen mempengaruhi Kinerja Dosen pada Universitas Malahayati ?
3. Apakah Motivasi Dosen mempengaruhi Kinerja Dosen pada Universitas Malahayati?

**Tabel 2. Data Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung**

No.	Program Studi	Strata/ Diploma	Dosen					Jumlah
			P	Sp.	S3	S2	S1	
1.	Ilmu Kesehatan Masyarakat	S2	-	-	5	6	-	11
2.	Akuntansi	S1	-	-	-	4	2	6
3.	Ilmu Keperawatan	S1	3	-	1	-	8	12
4.	Ilmu Kesehatan Masyarakat	S1	-	-	-	4	4	8
5.	Manajemen	S1	-	-	1	9	-	10
6.	Pendidikan Dokter	S1	30	21	1	11	10	73
7.	Teknik Industri	S1	-	-	-	2	2	4
8.	Teknik Lingkungan	S1	-	-	-	3	1	4
9.	Teknik Mesin	S1	-	-	1	3	4	8
10.	Teknik Sipil	S1	-	-	-	6	-	6
11.	Bidan Pendidik	D4	1	-	-	3	1	5
12.	Kebidanan	D3	-	-	-	3	7	10
13.	Profesi Dokter	-	15	26	-	2	2	45
14.	Profesi Ners	-	2	-	-	2	1	5
TOTAL								207

Keterangan; P ; Profesi, Sp. ; Spesialis

(Sumber : pdpt.dikti.go.id, diunduh 15 Januari 2014)

## 2. Kajian Pustaka

### Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen

#### Pengertian Beban Kerja

Menurut Permen No. 37 tahun 2009 tentang dosen, “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagaimana pasal 72 ayat 1-3 menyebutkan bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Permen No. 37 Tahun 2009 tentang dosen beban kerja dosen minimal 12 sks persemester atau paling tinggi 16 sks per semester. Menurut Lisnayetti dan Hasan Basri (2006) dalam Murdiyani (2010), beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kesempatan dosen dalam mempersiapkan materi, mempersiapkan metode dan media untuk pengajaran. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh dosen dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individu dosen itu sendiri, seperti kemampuan menguasai bahasa asing, waktu untuk mempersiapkan dan melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Beban kerja dosen merupakan beban (tugas) yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi kepada dosen, namun demikian prosedur beban kerja tidak harus selalu “top down”, dosen juga diharuskan mencari bebannya sendiri (misalnya melalui penelitian hibah, pembuatan buku ajar dan lain-lain) kemudian memintakan surat tugas untuk kegiatan tersebut agar ketentuan jumlah sks terpenuhi dan kegiatan berjalan secara melembaga.

#### Pengertian Kompetensi

Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

### Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang menyebabkan individu atau kelompok mencapai hasil optimal sesuai yang diharapkan. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan perilaku tersebut. Dalam arti afektif, motivasi diartikan sebagai sikap dan nilai dasar yang dianut seseorang atau kelompok bertindak atau tidak bertindak. Motivasi Kerja, motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti bergerak atau dalam bahasa Inggris disebut *to move*. melakukan pekerjaan (Irawan, 1997: 41) dalam Maryadi (2012). *Motive* dapat diartikan sebagai suatu daya yang berada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang menstimulir, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi secara khusus, dan dalam cara ini akan bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan (Lunenburg & Orstein, 2000: 88-89).

### Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Kinerja yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu. Engko (2006) dalam Murdiyani (2010) mendefinisikan kinerja individual sebagai prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2009 (Dirjen Dikti, 2010), kinerja dosen dapat dinilai dari penilaian portofolio, yang merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional. Penilaian portofolio dosen dilakukan untuk memberikan pengakuan atas kemampuan profesional dosen.

## 3. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan data primer dan sekunder.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Universitas Malahayati Bandar Lampung

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen di lingkungan Universitas Malahayati Bandar Lampung. Adapun sampel sebesar 100 orang tenaga pendidik.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian terdiri dari variable dependen yaitu kinerja dosen dan variable independen yaitu; beban kerja, kompetensi dosen dan motivasi.

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Keterangan	Indikator	Skala
Independen	Beban Kerja	Perencanaan pembelajaran Melaksanakan proses pembelajaran Melakukan evaluasi pembelajaran Membimbing dan melatih Melakukan tugas tambahan Melakukan pengabdian kepada masyarakat	Likert
Independen	Kompetensi	Pedagogik Kepribadian Sosial Professional	Likert

Independen	Motivasi	Dorongan Kebutuhan Semangat Psikologis	Likert
Dependen	Kinerja	Prestasi Kerja Pengalaman akademik dan professional	Likert

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer berupa kuisioner yang diberikan secara langsung kepada para dosen di lingkungan Universitas Malahayati Bandar Lampung. Kuisioner tersebut berisi pertanyaan dari variable yang digunakan dalam penelitian yaitu; beban kerja, motivasi, kompetensi serta kinerja. Data sekunder berupa data laporan tahunan atau PDPT.

**Analisis Data**

**Analisa Statistik Deskriptif**

Analisa statistic deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, nilai rata-rata, distribusi frekuensi.

**Uji Kualitas Data**

**Measurement Model**

Untuk menganalisis data yang digunakan adalah model Partial Least Square (PLS) yang dikembangkan oleh Herman Wold (1975), aplikasi software menggunakan SmartPLS 2.0 M3 untuk menguji reliabilitas, validitas serta pengukuran model.

**Measurement Structural Model**

Pengukuran struktur model meliputi *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>), Path Coefficients*.

**Pengujian Hipotesis**

Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat hasil *path coefficients* dengan t tabel.

**4. Hasil Dan Pembahasan**

**Hasil Penelitian**

**Analisa Statistik Dekriptif**

Tabel berikut dibawah ini menjelaskan karakteristik responden penelitian pada Universitas Malahayati.

**Tabel 4. Karakteristik Responden ; Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	65	65%
2	Wanita	35	35%
No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	Profesi Dokter	20	20%
2	Profesi Ners	3	3%
3	Strata 3	9	9%
4	Strata 2	58	58%
5	Strata 1	10	10%

Sumber ; Data diolah 2015

Dari tabel diatas pendidikan Strata 2 adalah yang paling tinggi sebesar 58% , serta terendah adalah Profesi Ners sebesar 3% atau 3 responden. Responden dari profesi dokter sebesar 20% dan Strata 1 sebesar 10%.

### Deskripsi Data

Hasil pengolahan data didapatkan gambaran karakteristik sampel penelitian sebagai berikut :

**Table 5. Karakteristik Sampel Penelitian (n= 100)**

Variabel	Mean	Median	Modus	SD	Min.	Maks
Beban Kerja	4,0	4,0	4,0	0,52	2,6	4,4
Kompetensi	4,2	4,2	4,0	0,44	3,0	4,8
Motivasi	4,0	4,0	4,0	0,58	1,4	4,6
Kinerja	4,3	4,4	4,4	0,43	2,9	4,3

Sumber ; Data diolah 2015

### Pembahasan

**A. Measurement Model, pengukuran ini meliputi beberapa tahap yaitu ;**

#### Evaluasi terhadap convergen validity

Covergen validity dievaluasi dalam tiga tahap yaitu ; indicator validitas, reliabilitas konstruk dan nilai AVE. indicator validitas dilihat dari nilai factor loading dikatakan valid jika nilai  $> 0,5$  dan nilai t statistic  $> 2$ .

Loading factor merupakan korelasi antar indicator dengan konstraknya bisa dilihat dari loading factor. Semakin tinggi korelasinya menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik. Uji signifikansi loading factor dengan t statistic memiliki validitas yang signifikan jika nilai t statistic lebih dari 2 sehingga memiliki validitas yang signifikan. Uji signifikansi loading factor dengan t statistic adalah sebagai berikut ;

Indicator Validitas

**Table 6. Outer Loading**

Indikator/Konstrak	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERRI)	T Statistic (IO/STERRI)
BK2 <- Beban Kerja	0,774	0,753	0,093	8,348
BK3 <- Beban Kerja	0,616	0,609	0,117	5,264
BK4 <- Beban Kerja	0,806	0,805	0,046	17,379
BK5 <- Beban Kerja	0,524	0,533	0,110	4,749
K02 <- Kinerja	0,648	0,639	0,081	8,041
K03 <- Kinerja	0,539	0,546	0,070	7,651
K06 <- Kinerja	0,739	0,730	0,072	10,240
K07 <- Kinerja	0,697	0,689	0,074	9,438
K08 <- Kinerja	0,747	0,731	0,076	9,839
K09 <- Kinerja	0,725	0,718	0,066	10,999
K10 <- Kinerja	0,810	0,810	0,038	21,558
K11 <- Kinerja	0,559	0,560	0,071	7,822
K12 <- Kinerja	0,724	0,713	0,075	9,689
K13 <- Kinerja	0,664	0,662	0,071	9,379
K14 <- Kinerja	0,792	0,788	0,052	15,177
KD1 <-Kompetensi	0,572	0,571	0,109	5,249
KD3 <-Kompetensi	0,592	0,586	0,081	7,329
KD4 <-Kompetensi	0,788	0,787	0,043	18,226
KD5 <-Kompetensi	0,692	0,685	0,076	9,154
KD6 <-Kompetensi	0,729	0,718	0,075	9,712
MD1 <- Motivasi	0,647	0,635	0,116	5,596
MD2 <- Motivasi	0,735	0,735	0,066	11,060
MD3 <- Motivasi	0,836	0,838	0,031	27,332
MD4 <- Motivasi	0,532	0,517	0,118	4,516
MD5 <- Motivasi	0,722	0,711	0,082	8,780

Sumber ; Data diolah 2015

Semua loading factor memiliki nilai t statistic lebih dari 2,0 sehingga jelas memiliki validitas yang signifikan. Nilai t statistic untuk *loading factor indicator* BK2 Beban Kerja adalah 8,348 (> 2,0).

**Reliabilitas Konstrak**

Reliabilitas Konstrak dengan melihat *output composite reliability* atau *cronbachs alpha*, dikatakan *reliable* jika nilainya lebih dari 0,5.

**Table 6. Quality Criteria (Composite Reliability dan Cronbachs Alpha)**

	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cronbachs Alpha</b>
Beban Kerja	0,779	0,628
Kompetensi	0,809	0,712
Motivasi	0,826	0,745
Kinerja	0,912	0,894

Sumber ; Data diolah 2015

*Convergen validity* dengan melihat output AVE. dikatakan memiliki konvergen validity yang baik jika memiliki nilai t statistic diatas 2,0.

**Diskriminan validity**

Dengan melihat nilai cross loading apabila nilai cross loading lebih dari 0,5 maka memiliki diskriminan validity yang baik.

**Tabel 7. Hasil output cross laoding**

<b>Indikator/Konstrak</b>	<b>Beban Kerja</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Motivasi</b>
BK2	0,774			
BK3	0,616			
BK4	0,806			
BK5	0,524			
K02		0,648		
K03		0,539		
K06		0,739		
K07		0,697		
K08		0,747		
K09		0,725		
K10		0,810		
K11		0,559		
K12		0,724		
K13		0,664		
K14		0,792		
KD1			0,572	
KD3			0,592	
KD4			0,788	
KD5			0,692	
KD6			0,729	
MD1				0,647
MD2				0,735
MD3				0,836
MD4				0,532
MD5				0,722

Sumber ; Data diolah 2015

**B. Measurement Structure Model**

Setelah pengukuran model selesai langkah selanjutnya adalah pengukuran struktur model. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *path coefficient* untuk melihat signifikansi.

### 1. Coefficient of Determination ( $R^2$ )

Konstrak endogen diuji untuk menguatkan hubungan antar konstrak eksogen dengan mengevaluasi  $R^2$ . Berdasarkan table dibawah ini terlihat menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  0,594 atau 59,4%. Berarti variable beban kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja dosen. Hal tersebut berarti masih ada 40,6% variable diluar variable tersebut yang mempengaruhi kinerja dosen.

**Tabel 8. The result of PLS structure model  $R^2$**

Independen Variabel	$R^2$
Beban Kerja	0,594
Kompetensi	
Motivasi	

Sumber ; Data diolah 2015

### 2. Path Coefficient

Hubungan antara konstrak digunakan *test path coefficient* yang bisa dilihat di table. Dari table tersebut terlihat nilai t statistic lebih besar dari 2 yang menunjukkan bahwa konstrak diatas signifikan dan mempunyai hubungan positif yaitu, variable kerja dan motivasi sedangkan variable kompetensi tidak menunjukkan signifikansi dan mempunyai hubungan positif.

**Tabel 9. Path Coefficient**

Indikator	Dependen Variabel (Kinerja)	$R^2$
Beban Kerja	0,294 (2,894)	0,594
Kompetensi	0,110 (0,948)	
Motivasi	0,515 (5,238)	

Sumber ; Data diolah 2015

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dalam diri tenaga pendidik akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik. Agar kinerja tenaga pendidik meningkat maka seorang tenaga pendidik harus dapat memahami beban kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagaimana pasal 72 ayat 1-3 menyebutkan bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil analisis PLS diatas kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak signifikan. Karena masih kurangnya pemahaman tenaga pendidik terhadap beban kerja yang harus dilakukan sehingga kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Walaupun tenaga pendidik tersebut memiliki kompetensi yang baik tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti jika motivasi meningkat maka kinerja akan mengalami peningkatan. Motivasi dapat berupa pemberian uang maupun kenaikan jabatan.



## 5. Kesimpulan Dan Saran

### Simpulan

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Malahayati hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  statistic lebih dari 2.
2. Tidak Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen di Universitas Malahayati hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  statistic kurang dari 2.
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Malahayati hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  statistic lebih dari 2.

### Saran

1. Perlunya bagi institusi untuk lebih meningkatkan lagi pemahaman dan kompetensi tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik dapat lebih meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja tenaga pendidik akan meningkatkan kualitas mahasiswa.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variable lain diluar variable yang diteliti tersebut sehingga dapat meningkatkan mutu penelitian selanjutnya.

### Daftar Pustaka

- Ghozali, I. 2008. *Struktural Equation Modeling Metode laternatif dengan Partial least Square (PLS)*. edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Undip.244 hal
- Mardi Wiyono. 2009. *Profesionalisme Dosen dalam Program Penjaminan Mutu, Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 16, Nomor 1, Februari, h. 57. Semarang.
- Maryadi. 2012. Pengaruh Motivasi, Diklat, Iklim Organisasi Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah, *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.1 No. 1 h. 108 PPs Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Murdiyani, Hety, 2010. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya), Tesis, PPs UNS, Solo.
- Mutthaqiyathun, Ani, 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen, *Jurnal Ekonomika-Bisnis*, Vol. 2 no. 2. Juni 2010 h. 395, FE Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Masluyah, 2010. Kebijakan dan Pengembangan Mutu Dosen, *Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Tanjung Pura*, Pontianak. PP No. 37 tahun 2009 tentang dosen
- Rachman, Mochammad Munir, 2012. Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan Internal Locus of Control Terhadap Kompetensi dan Kinerja Dosen, *Majalah Ekonomi No.1*, Tahun XXII April 2012, Surabaya.
- Suib, Suwarni, Anik, 2008. Pengaruh Kecerdasan Emosional Kompetensi, Tesis, PPs UNS, Solo.
- Sulastri, Tuti, 2001. Hubungan Motivasi Berperstasi dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen, *Jurnal Optimal*, Vo. 1 No.1 Maret 2007 h. 13, Bekasi.
- Simbolon, Anggiat Parlindungan, 2005. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Di Politeknik Negeri Medan, e-jurnal USU, Medan.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirnayati, 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang), Tesis, PPs Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Urbach & Ahlemann, 2010. Structural Equation Modelling in Information Systems Research using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*. Volume 11. Issue 2. Pp 5-40