

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Pendidikan Biologi FKIP Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Nani Aprilia

ABSTRACT

This study aimed to reveal: (1) lecturers' performance education biology in FKIP UAD and (2) the effects of working motivation, lecturers' main duties, and working atmosphere on lectures' performance educational biology FKIP UAD.

This study was a correlational ex-post facto study. The subjects were all 20 lecture at educational biology FKIP UAD. The data on lectures' performance were collected, working motivation, lectures' main duties, and working atmosphere were collected using a questionnaire employing the Likert-scale model with four attitudes. The validity of the instruments was assessed in terms of the content validity and construct validity. The reliability of the instrument for lectures' performance was assessed using working motivation, tutors' main duties, and working atmosphere was assessed using Cronbach's Alpha technique. The reliability index or coefficient of the instrument for lectures' performance was 0,605, that for working motivation was 0,890, that for lectures' main duties was 0,917; and that for working atmosphere was 0,868. The data were analyzed using the descriptive analysis, partial correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results of the descriptive analysis show that the lectures' performance level at biology educational FKIP UAD is in the *good* category (with a mean of 43,10 from the possible maximum score of 108); working motivation is in the *good* category (with a mean of 50,10 from the possible maximum score of 60); lectures' main duties are in the *good* category (with a mean 70,05 from the possible maximum score of 88); and working atmosphere is in the *good* category (with a mean 46,80 from the possible maximum score of 60). The results of the partial correlation analysis show that: (1) there is a positive effect of working motivation on lectures' performance with $r_{1y-2,3} = 0.375$ ($t = 2.742$; $p < 0.05$) and an effective contribution of 13.5%; (2) there is a positive effect of lectures' main duties on lectures' performance with $r_{2y-1,3} = 0.583$ ($t = 4.871$; $p < 0.05$) and an effective contribution of 55.9%; and (3) there is a positive effect of working atmosphere on lectures' performance with $r_{3y-1,2} = 0.348$ ($t = 2.519$; $p < 0.05$) and an effective contribution of 3.7%. The result of the multiple regression analysis shows that there were positive effects of working motivation, lectures' main duties, and working atmosphere in aggregate on lectures' performance with a correlation coefficient $R = 0.855$ ($F = 41.806$; $p < 0.01$), and an effective contribution of 73.2%.

Keyword : *lectures' performance, working motivation, lectures' main duties, and working atmosphere on lectures' performance*

1. PENDAHULUAN

Fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. (UU. RI No 20 Tahun 2003, BAB II pasal 3). Dalam rangka mencapai tujuan tersebut pendidikan seharusnya menciptakan iklim belajar mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri sendiri serta sikap dan perilaku yang inovatif dan kreatif. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan kegiatan pendidikan, dimana jenjang pendidikan formal salah satunya

adalah jenjang pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Salah satu bentuk perguruan tinggi adalah universitas. Universitas Ahmad Dahlan sebagai suatu perguruan tinggi swasta yang ada di Yogyakarta. UAD sendiri merupakan salah satu universitas swasta yang memiliki jumlah mahasiswa terbesar di Yogyakarta dan memperoleh predikat sebagai 50 PTN dan PTS yang menjanjikan (*Promising University*) di Indonesia versi Ditjen Dikti Depdiknas. Belakangan ini dunia pendidikan

kita sedang digairahkan oleh munculnya ISO 9001-2008 yang menitik beratkan pada kualitas layanan kepada konsumen dalam hal ini adalah mahasiswa. Berkaitan dengan hal tersebut UAD sebagai perguruan swasta yang telah mengimplementasikan ISO 9001-2008. Berbicara tentang hal tersebut, dosen sebagai pelaksana pembelajaran di kelas memiliki tanggung jawab yang besar dalam rangka menciptakan suasana pembelajaran yang baik. Dosen bertanggung jawab terhadap keberhasilan mahasiswa dan kelancaran proses pembelajaran. Sedangkan dekan dan kaprodi mempunyai peran menciptakan suasana yang menjadikan dosen senang dan termotivasi untuk mengajar, dan mahasiswa senang dan termotivasi untuk belajar. Dengan demikian tercipta hubungan sinergis antara dekan, kaprodi dan dosen.

Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan di Universitas Ahmad Dahlan memiliki beberapa Program studi. Program studi di FKIP UAD terdiri pendidikan bahasa dan sastra Indonesia, pendidikan Bahasa Inggris, pendidikan Matematika, pendidikan Kewarganegaraan, Bimbingan konseling, pendidikan fisika dan pendidikan biologi. Pendidikan Biologi sebagai salah satu prodi di FKIP UAD memiliki harapan yang besar untuk menyelenggarakan dan menciptakan kualitas layanan yang baik kepada stakeholder terutama dalam proses pembelajaran yang baik dan berkualitas. Implementasi dalam rangka mencapai proses pembelajaran yang baik diperlukan

sekali kinerja dosen yang baik. Kinerja ini merupakan unjuk kerja dan bersifat kasat mata sehingga dapat dilihat/diamati orang lain, misalnya kesiapan, perangkat, alat-alat/bahan, kehadiran dan keberadaanya, skill dan keterampilan mengajar, motivasi, komitmen terhadap tugas, disiplin dalam arti luas, sehat jasmani dan rohani, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur. Dilihat dari kualifikasi ijazah, dosen suatu perguruan tinggi minimal memiliki ijazah S2 (Magister) dan sesuai dengan bidang keilmuannya.

Berdasarkan observasi awal dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan kinerja dosen di Prodi Pendidikan Biologi UAD belum sesuai dengan yang diharapkan antara lain: persiapan mengajar tidak lengkap; kehadiran dikelas terlambat; ingin cepat pulang; kurang bergairah dalam melaksanakan tugas; komitmen dan kedisiplinan kurang dan kualifikasi ijazah ada yang belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini berarti kinerja dosen belum optimal sehingga pembelajaran kurang berdaya guna dan berhasil guna, yang pada gilirannya kualitas tidak sesuai yang diharapkan, dan pada akhirnya kemampuan profesional sulit dicapai. Terlepas dari uraian tersebut, berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan sehubungan dengan peningkatan kinerja dosen menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen antara lain

motivasi kerja, tugas pokok dosen, serta suasana kerja.

Berk (1986: 237) menjelaskan bahwa kinerja adalah "*performance on a job function is the record of outcomes achieved in carrying out the job function during a specified period*". Kinerja adalah catatan dari hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan selama periode tertentu. Senada Bernandin & Russel (Gomes, 2003: 135) memberikan batasan mengenai *performance* "...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode". Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Hadari Nawawi (2006: 66) menyatakan bahwa kinerja sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hal ini dapat diartikan sebagai sesuatu karya yaitu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun nonfisik. Kinerja karyawan menyangkut kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 1 menjelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasi, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan Surat

Keputusan Menteri Negara Koordinator bidang pengawasan pembangunan dan pemberdayaan aparatur Negara nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 pasal 1 tanggal 24 Agustus 1999, menyebutkan: Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

Kinerja dosen dapat diartikan sebagai tugas-tugas pokok yang dikerjakan oleh dosen. Kinerja seorang dosen dapat direfleksikan dalam tugas sebagai pendidik, peneliti, dan pengabdian. Berk (1986: ix), "*performance assessment is the process of gathering data by systematic observation for making decisions about an individual*". Penilaian kinerja adalah proses penggabungan data melalui observasi yang sistematis memakai suatu keputusan tentang individu. Sementara Walker (1980: 198) menjelaskan tujuan dari penilaian kinerja sebagai alat evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan maupun kinerja yang akan dilakukan dan pengembangan karier seseorang.

Berkaitan dengan kinerja dosen, penilaian kinerja dapat digunakan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu: (1) kuantitas pekerjaan dapat diamati dari jumlah kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu waktu yang telah ditentukan, (2) kualitas pekerjaan dapat diukur dengan pengamatan terhadap kerja karyawan selama periode dan syarat-syarat tertentu, (3) kreativitas

adalah keaslian gagasan yang timbul untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi dan memprakarsai tugas baru dalam meningkatkan tanggung jawabnya, (4) kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain, (5) disiplin kerja merupakan tingkah laku seseorang ditunjukkan antara lain melalui: ketaatan mengikuti aturan, petunjuk pelaksanaan pekerjaan, dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, (6) tanggung jawab, merupakan sikap dan jiwa seseorang yang berusaha mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan dalam bidang tugasnya, (7) loyalitas menyangkut sumbangan individu dalam rangka memajukan lembaga. Berkenaan dengan kinerja dosen, faktor pertama yang berpengaruh adalah motivasi kerja, faktor kedua adalah tugas pokok dosen, dan faktor ketiga adalah suasana kerja.

Menurut Kartini Kartono (1991: 83) motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu. (Diambil pada tanggal 3 September 2007 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi>). Definisi tersebut menunjukkan bahwa tanpa motivasi terhadap pekerjaan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Pendapat lain Clark (1997: 4) menyatakan bahwa *motivation the combination of a person's desire and energy directed at achieving a goal*. Motivasi adalah kombinasi dari tenaga dan keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan (Diambil pada tanggal 3 September 2007 dari [\[nmlink.com/~donclark/leader/leaddef.html\]\(http://nmlink.com/~donclark/leader/leaddef.html\)\).](http://www.</p></div><div data-bbox=)

Pinder (1998: 11) menyatakan "*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*". Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku terkait dengan penentuan arah, intensitas dan jangka waktu. Maslow (Robbins, 1993: 206-207) mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu (1) kebutuhan fisiologis (*Physiological*), (2) kebutuhan akan rasa aman (*Safety*), (3) kebutuhan sosial (*Social*) (4) kebutuhan akan penghargaan (*Esteem*), dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization*). Sementara McClelland (Robbins, 1993: 212) mengemukakan tiga kebutuhan yaitu (1) kebutuhan akan keberhasilan (*need for achievement = n-Ach*), (2) kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n-Pow*), (3) kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n-Aff*).

Pemberian motivasi kerja karyawan oleh organisasi cenderung berlainan antara suatu organisasi dengan organisasi lain. Menurut Ravianto (1993:71), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain: atasan, rekan sekerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. (Diambil dari <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi> pada tanggal 3 September 2007). Sementara Davis (1987: 32) memberikan empat pola

motivasi dengan asumsi bahwa manusia cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat manusia hidup yaitu (1) prestasi adalah dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, dan untuk berkembang, (2) afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dan ingin memiliki sahabat sebanyak-banyaknya, (3) pengetahuan adalah dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi dan mencapai keunggulan kerja, (4) Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah tugas pokok dosen. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tanggal 24 Agustus 1999 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kredit disebutkan bahwa dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi. (Kepmenkowasbangpan, 1999:7). Terkait dengan keputusan menteri tersebut disebutkan bahwa tugas dosen adalah: melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah suasana kerja. Menurut Pandji Anoraga (2006: 18), faktor yang berpengaruh terhadap ketenangan dan kegairahan kerja adalah 1) keamanan kerja,

2) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan. 3) kondisi kerja yang menyenangkan yaitu suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram, tidak menimbulkan rasa asing, 4) rekan kerja yang baik (*good working companions*). Menurut Siagian (1995: 132), suasana kerja berupa kondisi kerja yang mendukung menekankan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi. Kondisi ini berarti sarana dan prasarana kerja yang memadai mendukung pekerjaan.

Pandji Anoraga (2006: 58) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Sementara Miftah Thoha (2008: 35) menyatakan bahwa perilaku seseorang adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Hal ini menunjukkan bahwa seorang individu dengan lingkungannya saling berhubungan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka kinerja dosen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di FKIP UAD khususnya di program studi pendidikan biologi perlu diteliti, karena hal tersebut menjadi tolok ukur keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berkenaan dengan diketahui tingkat kinerja dosen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki

atau meningkatkan kinerja dosen di masa-masa mendatang khususnya dalam prodi pendidikan biologi dan FKIP secara keseluruhan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian *ex-post facto*. Dimana penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk menemukan faktor-faktor yang mungkin atas peristiwa yang diteliti. Penelitian ini juga bersifat penelitian korelasional. Artinya semua kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi saling berhubungan. Bentuk hubungan yang dimaksud adalah pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X_1), tugas pokok dosen (X_2), dan suasana kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) sebagai variabel terikat.

Subjek penelitian ini adalah seluruh dosen yang mengajar di Program Studi Pendidikan Biologi sebanyak 20 orang. Hal ini dilakukan karena seluruh populasi dapat terjangkau dalam pengambilan data penelitian.

Pengambilan data penelitian menggunakan teknik observasi dan angket. Pedoman observasi dan angket disusun dengan pertimbangan para ahli dan mengacu pada indikator variabel penelitian. Pedoman observasi digunakan untuk pengambilan data variabel kinerja dosen, sedangkan data variabel motivasi kerja, tugas pokok dosen, dan suasana kerja menggunakan angket.

Langkah selanjutnya untuk

mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel instrumen diujicobakan. Validasi instrumen kinerja dosen dilakukan terhadap validitas isi melalui *expert judgement*. Sementara validasi instrumen motivasi kerja, tugas pokok dosen, dan suasana kerja menggunakan analisis faktor, dengan kriteria mengacu pada pendapat Stevens's (Field, 2000: 462) jika suatu butir memiliki *factor loading* di bawah 0,4 maka butir tersebut digugurkan. Perhitungan reliabilitas kinerja dosen menggunakan reliabilitas antar *rater*, sedangkan reliabilitas motivasi kerja, tugas pokok dosen, dan suasana kerja menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria yang digunakan mengacu pada pendapat Feldt dan Brennan (Djemari Mardapi, 1999: 14) jika indeks reliabilitas lebih besar 0,7 sudah dapat diterima. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas diperoleh kinerja dosen 0,93; motivasi kerja 0,88; tugas pokok dosen 0,86, dan suasana 0,84.

Berkaitan dengan penelitian, data hasil pengukuran dideskripsikan secara kuantitatif dan diklasifikasikan menjadi beberapa kategori. Kategori tersebut adalah: (1) di atas ($M_i + 1,5 S_{Bi}$) termasuk kategori sangat baik, (2) M_i sampai ($M_i + 1,5 S_{Bi}$) termasuk kategori baik, (3) $M_i - 1,5 S_{Bi}$ sampai M_i termasuk kategori kurang baik, dan (4) $M_i - 1,5 S_{Bi}$ ke bawah termasuk kategori tidak baik.

Penentuan skor rerata ideal (M_i) dan skor simpangan baku ideal (S_{Bi}) didasarkan pada skor tertinggi dan terendah dari variabel

penelitian dengan formula: $M_i = 1/2(\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$, $S_{Bi} = 1/6(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$. Skor tertinggi ideal adalah skor tertinggi yang mungkin diperoleh dari keseluruhan jawaban. Skor terendah ideal adalah skor terendah yang mungkin diperoleh dari keseluruhan jawaban.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial, sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi ganda. Sebelum data dianalisis dilakukan uji prasarat yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Perhitungan analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 15.0.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan temuannya sebagai berikut:

Temuan pertama, tingkat kinerja dosen termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini ditunjukkan oleh variabel kinerja memiliki rentang skor antara 79 sampai 93; rerata sebesar 86,70; simpangan baku sebesar 5,059; median sebesar 87,50; dan modus sebesar 80,00; sedangkan berdasarkan distribusi frekuensi perolehan skor dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Perolehan Skor
Kecenderungan Kinerja dosen

	Interval	Kategori		Frekuensi Relatif (%)
1.	> 85,75	Sangat Baik	11	55,55
2.	65,5 – 85,75	Baik	9	44,44
3.	20,25 – 65,5	Kurang Baik	0	0
4.	< 20,25	Tidak Baik	0	0
Jumlah			9	100

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui 55,55% dosen memiliki kinerja termasuk dalam kategori sangat baik, 44,44% dalam kategori baik, dan tidak ada yang termasuk dalam kategori kurang baik dan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja dosen pendidikan biologi FKIP UAD meliputi indikator kualitas dan kuantitas pekerjaan, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, disiplin kerja, dan loyalitas termasuk dalam kategori sangat baik yang ditunjukkan oleh persentase terbesar perolehan skor tersebut.

Faktor motivasi kerja memiliki skor terendah 43 dan skor tertinggi 57; rerata sebesar 50,10; simpangan baku sebesar 5,025; median sebesar 47,00; dan modus sebesar 47, sedangkan berdasarkan distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan disajikan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Perolehan Skor
Kecenderungan Motivasi Kerja

	Interval	Kategori		Frekuensi Relatif (%)
1.	> 48,75	Sangat Baik	7	35
2.	37,50 – 48,75	Baik	13	65
3.	26,25 – 37,49	Kurang Baik	0	0
4.	< 26,25	Tidak Baik	0	0
Jumlah			20	100

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui 65% dosen dalam kategori motivasi kerja baik, 35% dalam kategori sangat baik, dan tidak ada yang termasuk dalam kategori kurang baik dan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen pendidikan biologi FKIP UAD yang meliputi indikator prestasi, afiliasi, kekuasaan, dan penghargaan termasuk dalam kategori baik.

Faktor tugas pokok dosen memiliki skor terendah 57 dan skor tertinggi 82; rerata sebesar 70,05; simpangan baku sebesar 9,627; median sebesar 74,00; dan modus sebesar 74, sedangkan berdasarkan distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan sebagaimana disajikan pada Tabel 3 dibawah ini .

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Perolehan Skor
Kecenderungan Tugas Pokok Dosen

	Interval	Kategori		Frekuensi Relatif (%)
1.	> 60,50	Sangat Baik	17	85
2.	55,00 – 60,50	Baik	3	15
3.	49,50 – 55,00	Kurang Baik	0	0
4.	< 49,00	Tidak Baik	0	0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 85% dosen melaksanakan tugas pokok dalam kategori sangat baik, 15% dalam kategori baik, dan tidak ada dalam kategori kurang baik dan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa tugas pokok dosen Pendidikan Biologi FKIP UAD yang meliputi tridarma perguruan tinggi (pengajaran, penelitian, dan pengabdian) dalam kategori sangat baik yang ditunjukkan oleh persentase terbesar dalam kategori sangat baik.

Faktor suasana kerja memiliki skor terendah 41 dan skor tertinggi 57; rerata sebesar 46,80; simpangan baku sebesar 4,731; median sebesar 45,50; dan modus sebesar 45,00 dan distribusi frekuensi perolehan skor disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Perolehan Skor
Kecenderungan Suasana Kerja

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	> 48,75	Sangat Baik	7	35
2.	37,50 – 48,75	Baik	13	65
3.	26,25 – 37,45	Kurang Baik	0	0
4.	< 26,25	Tidak Baik	0	0
Jumlah			20	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 35% dosen menyatakan suasana kerja dalam kategori sangat baik, 65% kategori baik, dan tidak ada yang termasuk dalam kategori kurang baik dan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja dosen yang meliputi indikator kondisi kerja, kerjasama, lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja yang memadai termasuk dalam kategori baik.

Temuan kedua, terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis diperoleh koefisien korelasi parsial variabel motivasi kerja $r_{1y-2,3}$ sebesar 0,375 ($p = 0,009$); dan sumbangan efektif 13,5% terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut bermakna bahwa motivasi diperlukan untuk peningkatan kinerja dosen.

Temuan ketiga, terdapat pengaruh yang positif tugas pokok dosen terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi parsial variabel tugas pokok dosen $r_{2y-1,3}$ sebesar 0,583 ($p = 0,000$); dan sumbangan efektif 55,9% terhadap

kinerja dosen. Hasil tersebut bermakna tugas pokok dosen memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja dosen.

Temuan keempat, terdapat pengaruh yang positif suasana kerja terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis diperoleh koefisien korelasi parsial suasana kerja $r_{3y-1,2}$ sebesar 0,348 ($p = 0,015$); dan sumbangan efektif 3,7% terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut bermakna suasana kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Temuan kelima, terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja, tugas pokok dosen, dan suasana kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan oleh garis regresi $\hat{Y} = 35,599 + 0,367X_1 + 0,271X_2 + 0,438X_3$. Kesimpulan yang dapat diambil dari persamaan tersebut adalah koefisien regresi yang positif yang berarti setiap penambahan dari nilai variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) akan diikuti oleh kenaikan dan memberi dampak pada peningkatan variabel dependen (Y).

Nilai regresi yang positif dari motivasi kerja menunjukkan bahwa makin baik motivasi kerja maka kinerja dosen meningkat. Nilai regresi yang positif dari tugas pokok dosen menunjukkan makin baik tugas pokok dosen maka kinerja dosen meningkat. Nilai regresi positif dari suasana kerja menunjukkan bahwa makin baik suasana kerja maka kinerja dosen akan semakin meningkat.

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi ganda (R) dari variabel

motivasi kerja, tugas pokok dosen, dan suasana kerja adalah sebesar 0,855 dan koefisien determinasi $(R)^2 = 0,732$. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel bebas tersebut dapat memberikan pengaruh sebesar 73,2% atau dapat menjelaskan variansi kinerja dosen sebesar 73,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh tersebut adalah tugas pokok dosen sebesar 55,9%, motivasi kerja sebesar 13,5%, dan suasana kerja sebesar 3,7%.

Tugas pokok dosen dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan suasana kerja yang mendukung. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel X_1 , X_2 , dan X_3 merupakan kombinasi yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja dosen. Kombinasi ketiga variabel tersebut penting dan diperlukan karena untuk mencapai kinerja dosen yang tinggi mutlak diperlukan motivasi kerja, tugas pokok dosen, dan suasana kerja.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kinerja dosen Pendidikan Biologi FKIP UAD termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi disebabkan oleh faktor-faktor pendukung pelaksanaan pekerjaan dosen semua dapat mendukung dengan baik. Faktor-faktor pendukung tersebut yaitu: motivasi kerja termasuk dalam kategori baik (rerata = 50,10 dari skor maksimum yang mungkin 60); tugas pokok dosen termasuk dalam kategori baik (rerata = 70,05 dari skor maksimum yang mungkin 88), dan suasana kerja termasuk dalam kategori baik (rerata = 46,80 dari skor maksimum yang mungkin 60). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tugas pokok dosen sangat dominan berpengaruh terhadap dosen belajar.
2. Terdapat hubungan positif motivasi kerja dosen dengan kinerja dosen berdasarkan koefisien korelasi parsial $r_{1y-2,3} = 0,375$ dengan nilai $p < 0,05$ dan sumbangan efektif 13,5%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dosen meningkat maka kinerja dosen akan meningkat.
3. Terdapat hubungan yang positif tugas pokok dengan kinerja dosen berdasarkan koefisien korelasi parsial $r_{2y-1,3} = 0,583$ dengan nilai $p < 0,05$ dan sumbangan efektif 55,9%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tugas pokok dosen meningkat maka kinerja dosen akan meningkat.
4. Terdapat hubungan yang positif suasana kerja dosen dengan kinerja dosen berdasarkan koefisien korelasi parsial $r_{3y-1,2} = 0,348$ dengan nilai $p < 0,05$

dan sumbangan efektif 3,7%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila suasana kerja mendukung pekerjaan maka kinerja dosen akan meningkat.

5. a. Terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama motivasi kerja dosen, tugas pokok dosen, dan suasana kerja dosen terhadap kinerja dosen dengan koefisien korelasi $R = 0,855$ dengan nilai $p < 0,01$.
- b. Hasil analisis regresi ganda memberikan sumbangan efektif sebesar 73,2%. Sumbangan efektif tersebut adalah motivasi kerja sebesar 13,5%; tugas pokok dosen sebesar 55,9%; dan suasana kerja sebesar 3,7%.

Berdasarkan temuan-temuan di atas dapat disarankan sebagai berikut:

Pertama, berdasarkan hasil penelitian diperoleh motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif untuk peningkatan dosen belajar maka disarankan kepada instansi terkait untuk memberikan kesempatan dan dorongan kepada setiap dosen untuk dapat berprestasi, afiliasi, kekuasaan, dan penghargaan. Melalui kesempatan dan dorongan, dosen akan memacu diri untuk mencapai keberhasilan. Hal ini bermakna keberhasilan yang dicapai merupakan upaya mempertahankan atau meningkatkan kinerja.

Kedua, berdasarkan hasil temuan, tugas pokok dosen merupakan variabel yang berpengaruh positif untuk peningkatan

kinerja dosen. Faktor lain yang terkait langsung peningkatan pelaksanaan tugas pokok dosen adalah pemenuhan kebutuhan dan keinginan dosen dalam proses belajar mengajar. Terpenuhinya kebutuhan akan meningkatkan kelancaran kegiatan belajar mengajar. Sementara pemenuhan keinginan dalam proses pembelajaran dosen mendorong untuk lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan bekerja lebih baik.

Keempat, dalam penelitian ini ditemukan suasana kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif untuk peningkatan kinerja dosen maka disarankan kepada kaprodi dan dekan untuk selalu menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, kerjasama antar anggota organisasi, lingkungan yang baik, dan sarana prasarna yang memadai yang selama ini telah ada.

Kelima, berdasarkan hasil penelitian ditemukan motivasi kerja, tugas pokok dosen, dan suasana kerja secara bersama-sama merupakan variabel yang berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja dosen dengan sumbangan efektif sebesar 73,2%. Sumbangan efektif tersebut adalah motivasi kerja sebesar 13,5%, tugas pokok dosen sebesar 55,9%, dan suasana kerja sebesar 3,7%. Hasil ini memberikan gambaran bahwa ketiga variabel bebas tersebut dapat menjelaskan variansi kinerja dosen sebesar 73,2% dan sisanya oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga disarankan kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian terhadap variabel

lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disarankan kepada universitas untuk senantiasa berupaya meningkatkan tugas pokok dosen dengan tidak mengesampingkan faktor lain. Hal ini terbukti bahwa tugas pokok dosen dalam kategori baik, motivasi kerja baik, suasana kerja baik dihasilkan kinerja dosen yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2005. Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 1.
Jakarta : Depdiknas.
- Anonim. 1999. *Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator bidang pengawasan pembangunan dan pemberdayaan aparatur Negara nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 pasal 1 tanggal 24 Agustus 1999.* (Diambil pada tanggal 6 Oktober 2012)
- Berk, R.A. (1986). *Performance assessment.* London: The Johns Hopkins Press Ltd.
- Clark, Donald. (1997). *Glossary of leadership definition.* (Diambil dari <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leaddef.htm> pada tanggal 3 September 2007)
- Davis, Keith. (1987). *Human behavioral at work: organizational behavior.* New York: McGraw-Hill, Inc.
- Field, Andy. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows.* London Sage Publications.
- Gomes, F.C. (2003). *Management sumber daya manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri.* Penerbit: Gadjah Mada University Press.
- Miftah Thoha (2008). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pandji Anoraga. (2006). *Psikologi kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior.* New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational behavioral.* New Jersey: Prentice Hall Internatioanl, Inc.
- Siagian, S.P. (1995). *Teori motivasi dan*

aplikasinya. Jakarta: Rineka
Cipta.

Walker, J.W. (1980). *Human resources
planning*. New York: McGraw-
Hill, Inc.