



KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PROVINSI RIAU

PERFORMANCE OF LECTURERS AT PRIVATE UNIVERSITIES IN RIAU PROVINCE

Lailani Fitria¹, Sofie Setya²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tuah Negeri Dumai
Email: lailaniaja@gmail.com¹, sofiesetya@gmail.com²

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Submitte : 25 Jan 2021

Revisi : 30 Agust 2021

Diterima : 3 Sept 2021

Keywords:

Performance

Lecturer

University

Kata Kunci:

Kinerja

Dosen

Universitas

Korespondensi Penulis:

Lailani Fitria

STIE Tuah Negeri Dumai

Email: lailaniaja@gmail.com

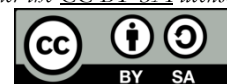
ABSTRACT

This study aims to determine and examine the effect of lecturer performance on the performance of private universities in the province of Riau. The research method used sampling technique and cluster random sampling with a sample of 221 respondents. The results showed that the performance of lecturers affected the performance of private universities in Riau province by 70.7% and the remaining 29.3% were variables that were not examined that affected the performance of private universities. The results of this study suggested that: 1). To improve lecturer performance. Leaders need to be more active in socializing the importance of making textbooks, and leaders need to provide facilities or financial support. 2). To improve the performance of private universities, the leadership emphasizes research development. 3). To improve the performance of lecturers and the performance of private universities, all parties need to create a harmonious environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kinerja dosen terhadap kinerja perguruan tinggi swasta di provinsi Riau. Metode Penelitian menggunakan teknik sampling dan clustur random sampling dengan sample sebanyak 221 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi swasta di provinsi riau sebesar 70,7% dan sisanya sebesar 29,3% merupakan variabel yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja Perguruan Tinggi Swasta. Hasil penelitian ini disarankan bahwa : 1). Untuk meningkatkan kinerja dosen. Pimpinan perlu lebih giat lagi mensosialisasikan pentingnya membuat buku bahan ajar, dan pimpinan perlu memberikan fasilitas atau dukungan dana. 2). Untuk meningkatkan kinerja Perguruan Tinggi Swasta, pimpinan menekankan pada pengembangan penelitian. 3). Untuk meningkatkan kinerja dosen dan kinerja Perguruan Tinggi Swasta semua pihak perlu menciptakan lingkungan yang harmonis.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.





1. PENDAHULUAN

Dalam pasal 60 UU Nomor 14 tahun 2005, menyatakan bahwa Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban: a). Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; b). Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; c). Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; d). Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; e). Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan f). Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pasal 69 UU Nomor 14 tahun 2005, menegaskan tentang pembinaan dosen, yaitu : a). Pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pengembangan profesi dan karir; b). Pembinaan dan pengembangan profesi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional; c). Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1); d). Pembinaan dan pengembangan karir dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi.

Ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang Guru dan Dosen, serta kenyataan yang terjadi di dunia pendidikan Indonesia, khususnya di perguruan tinggi, maka peran dosen sangat strategis, oleh karena itu bagaimana kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridarma perguruan tinggi perlu mendapat perhatian utama. Diskusi tentang kinerja, Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi (D Afrizal, 2018). Selanjutnya menurut Wibowo (2007:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya (Anggraini, 2020). Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja (Ismaesara *et al.*, 2019).

Madani (2020) menyatakan pengelolaan kinerja merupakan proses yang dikendalikan oleh manajer lini dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi, team

work dan individu. Dalam pengelolaan kinerja, manajer bekerjasama dengan karyawan untuk menetapkan tujuan penelitian, mengarahkan kinerja, memberi feedback, mengevaluasi kinerja dan memberi penghargaan kepada karyawan. Realisasi aktivitas tersebut mendukung keberhasilan perusahaan pada masa mendatang.

Kenyataan di lapangan, tugas dosen baru melaksanakan terdarma kesatu, yaitu melaksanakan bidang pendidikan dan pengajaran, sedangkan bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat masih sangat terbatas. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Sari & Bengkulu, 2021).. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam Djohar (2006) kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Adapun dimensi kinerja dosen adalah karakteristik dimensi kinerja yang diperlukan untuk profesi dosen, yaitu Pelaksanaan Pendidikan dan Pengajaran, Pelaksanaan Kegiatan Penelitian, Pelaksanaan Pengabdian pada Masyarakat dan Pelaksanaan Kegiatan Penunjang. Mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kecerdasan tinggi merupakan harapan setiap organisasi. Adalah menjadi kewajiban pemimpin untuk mengarahkan kepada tenaga kerjanya agar kecerdasannya meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih besar pada organisasi. Untuk itu peningkatan kecerdasan kinerja merupakan aspek penting yang perlu dicapai dan dilaksanakan oleh organisasi secara berkelanjutan.

Kecerdasan kinerja atau performance intelligent merupakan kemampuan untuk menampilkan yang terbaik ketika menghadapi banyak masalah. Orang yang



mempunyai kecerdasan kinerja, dapat menggunakan kekuatan, bakat, keterampilan dan sumber daya pada saat yang tepat, ditempat yang tepat dan dalam bentuk yang tepat. Kecerdasan kinerja adalah tentang pemikiran. Kecerdasan kinerja memperkuat kemampuan memahami situasi dan kondisi dan tetap mengerjakan yang terbaik (Dedy Afrizal & Wallang, 2021). Kecerdasan kinerja mempunyai lima atribut, yaitu: focus, confident, winning game plan, self-dicipline, dan competitiveness (Julie Bell, 2009).

Keterbatasan pelaksanaan bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat, di satu aspek dikarenakan oleh kualitas, keterbatasan, dan kemauan dosen itu sendiri. Oleh karena itu untuk peningkatan kinerja dosen dalam bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut, pentingnya peranan pemerintah dan institusi pendidikan untuk lebih memperhatikan dan memberi dukungan serta optimal guna lebih mampu meningkatkan peran dan fungsi dosen, peningkatan kualitas dosen yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di antaranya: 1) Tingkat pendidikan dosen perguruan tinggi di Provinsi Riau belum optimal, 2) Dosen-dosen perguruan tinggi di Provinsi Riau masih sedikit yang telah disertifikasi yang mengindiasikan masih kurangnya kinerja dosen perguruan tinggi di Provinsi Riau, 3) Kinerja perguruan tinggi swasta di Provinsi Riau belum maksimal. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : 1) Bagaimana kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Provinsi Riau, 2) Bagaimana kinerja PTS di Provinsi Riau, 3) Seberapa besar pengaruh kinerja dosen terhadap kinerja PTS di Provinsi Riau.

2. METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif, penelitian deskriptif dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh gambaran deskriptif tentang variabel kompetensi dosen, terhadap kinerja dosen. Sifat penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kompetensi, terhadap kinerja dosen di Provinsi Riau.

Dalam penelitian deskriptif dan verifikatif ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah descriptive survey dan explanatory survey (Meilanti & Fitria, 2021; Septira, 2017). Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah causalitas. Unit analisis dalam

penelitian ini yaitu dosen perguruan tinggi swasta di Provinsi Riau. Penelitian ini termasuk pada kategori crosssectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti yaitu kompetensi terhadap kinerja di Provinsi Riau.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey penjelasan (explanatory survey method) (Harfis et al., 2019). Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer bersumber dari survey ke lapangan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi atau laporan-laporan yang berkaitan dengan objek yang diteliti dari PTS serta pedoman-pedoman yang dikeluarkan masing-masing PTS.. Populasi penelitian ini adalah seluruh PTS di Provinsi Riau serta Teknik sampling yang digunakan *probability sampling*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Dosen

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Dosen (X)

Pernyataan dalam instrumen variabel Kinerja Dosen terdiri dari 35 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 35 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kinerja Dosen.

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja PTS (Y)

Pernyataan dalam instrumen variabel Kinerja PTS diatas terdiri dari 30 item. Hasil Uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 30 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kinerja PTS.

c. Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas terhadap kedua variabel Penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

| No | Variabel | Skor | R Kritis | Kategori |
|----|-------------------|-------|----------|----------|
| 1 | Kinerja Dosen (X) | 0.745 | 0,700 | Reliabel |
| 2 | Kinerja PTS (Y) | 0.674 | 0,700 | Reliabel |

Sumber : Data Primer diolah kembali



Hasil uji reabilitas diatas dapat dinyatakan bahwa semua variabel termasuk kategori reliabel, karena skornya $> 0,70$. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan benar-benar sebagai alat ukur yang handal dan memiliki tingkat kestabilan yang tinggi, dalam arti alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

2. Pengujian Hypothesis

1. Pengujian Koefisien Jalur Substruktur

Berdasarkan pengolahan data substruktur (persamaan 2) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Pengujian pengaruh secara parsial variabel kinerja dosen terhadap kinerja perguruan tinggi

Untuk mengetahui apakah variabel kinerja dosen (X) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y) mempunyai pengaruh atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{ZY} = 0 \quad \text{Tidak terdapat pengaruh kinerja dosen (X) terhadap kinerja Perguruan Tinggi (Y)}$$

$$H_a : \rho_{ZY} \neq 0 \quad \text{Tidak terdapat pengaruh kinerja dosen (X) terhadap kinerja Perguruan Tinggi (Y)}$$

Tabel 2. Hasil uji parsial Variabel kinerja dosen terhadap kinerja Perguruan Tinggi Swasta

| Struktural | Koefisien Jalur | t- hitung | t- tabel | P- Value | Kesimpulan |
|------------|-----------------|-----------|----------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| P_{XY} | 0.175 | 28,170 | 2,85 | 0.000 | H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Y terhadap Z. |

Sumber : Data Primer diolah kembali

Kriteria uji : Tolak H_0 , jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_0 > t_{tabel}$, dengan derajat kebebasan = 221-1-1. Untuk koefisien jalur $Y = 0,175$, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 28,170 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai $t_{tabel} = 2,85$, karena $t_{hitung} = 28,170$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,85$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh kinerja dosen (X) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y).

Untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan/keseluruhan anantara kinerja dosen (X) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y), maka dapat dilihat dari hasil uji sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil uji Simultan Variabel kinerja dosen terhadap kinerja Perguruan Tinggi Swasta

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------|
| Regression | 85538.259 | 1 | 85538.259 | 793.558 | .000* |
| Residual | 23606.193 | 219 | 107.791 | | |
| Total | 109144.452 | 220 | | | |

- Predictors: (*Constant*), Kinerja Dosen (X)
- Dependent Variabel : Kinerja PTS (Z)

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 793.558, dimana kriteria penolakan H_0 jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} atau $F_0 > F_{tabel}$, dengan derajat bebas $v_1=1$ dan $v_2 = 221-1-1$ dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $F_{tabel} = 2,25$. Dkarenakan 754.384 lebih besar dari 2,55, maka H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antara kinerja dosen (X) dengan kinerja perguruan tinggi (Y), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kinerja dosen (X) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y), sebesar koefisien determinasinya (R^2) = 0,784 atau 78,40% dan pengaruh variabel diluar model sebesar 21,60% ($Errorvar = 0,216$).

3. Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Variabel Kinerja Dosen (X) terhadap Kinerja PTS (Y)

Dari hasil uji F antara variabel Kinerja Dosen (X) terhadap Kinerja PTS (Y) berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antara kinerja dosen dengan kinerja PTS, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama anatar Kinerja Dosen terhadap Kinerja PTS. Besaran pengaruh langsung secara bersama-sama variabel kinerja dosen, terhadap kinerja PTS adalah sebesar 78,4%. Sedang sisanya sebesar 21,6% adalah pengaruh variabel diluar model. Angka 78,4% tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1,00% secara bersama-sama dari variabel motivasi dosen dan komitmen Dosen akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,784%.



4. KESIMPULAN

Kinerja dosen mempunyai pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kinerja dosen terhadap kinerja PTS adalah dominan untuk meningkatkan kinerja PTS, dan tidak diperlukan adanya kebijakan lain untuk mendukung kinerja dosen dalam meningkatkan kinerja PTS. Dari paparan diatas jelas terdapat pengaruh kinerja dosen terhadap kinerja PTS. Agar hal ini dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perguruan tinggi, maka diperlukan strategi dan rencana pimpinan perguruan tinggi untuk mengelola sinergitas variabel-variabel tersebut diatas. Hal ini disebabkan baik kinerja dosen dan kinerja PTS merupakan faktor internal dari pribadi masing-masing dosen, dengan pengelolaan yang baik atas sinergitas faktor-faktor tersebut kan menghasilkan kinerja PTS yang baik.

5. REFERENSI

- Afrizal, D. (2018). Analisis Kinerja Birokrasi Publik pada Dinas Sosial Kota Dumai. *SOROT*, 13(1), 53–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.31258/sorot.13.1.5655>
- Afrizal, Dedy, & Wallang, M. (2021). Attitude on intention to use e-government in Indonesia. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 22(1), 435–441. <https://doi.org/10.11591/ijeecs.v22.i1.pp435-441>
- Anggraini, T. (2020). Analisis Kinerja Birokrasi di Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus: Relokasi Pasar Rakyat oleh Dinas Koperasi, UMKM, dan Pengelolaan Pasar Tahun 2016). *Jurnal Wacana Kinerja*, 23(1), 101–118. <https://doi.org/10.31845/jwk.v23i1.169>
- Harfis, Sopyan, & Afrizal, D. (2019). Faktor penghambat partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(2), 30–37.
- Ismaesara, Nasrullah, M., & Salam, R. (2019). *Kinerja Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang*. Universitas Negeri Makasar.
- Madani, M. (2020). *Peningkatan Kinerja Birokrasi Melalui Manajemen dan Profesionalisme Pelayanan Publik*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7czqv>
- Meilanti, M., & Fitria, L. (2021). Strategi Pemasaran Produk Tabungan, Giro Dan Deposito PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Dumai. *Jurnal Ilmiah*

Ekonomi Dan Pajak, 1(1), 31–35.

Sari, Y., & Bengkulu, U. M. (2021). *Disiplin dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja dosen pada sekolah tinggi ilmu administrasi kota Bengkulu*. 2(1), 21–29.

Septira, I. A. (2017). *Strategi Relationship Marketing Dalam Upaya Menumbuhkan Loyalitas Pelanggan Pada Perusahaan Dagang Mulya Deli Dumai*. Universitas Sumatera Utara.