

DUKUNGAN FAKTOR-FAKTOR ORGANISASI DAN INDIVIDU DALAM MEMBENTUK KINERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AMM MATARAM

ZULKARNAEN¹⁾, NIZAR HAMDI²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

nizar_hamdi69@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor individu yang membentuk kinerja dan menganalisa faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor individu yang memiliki kontribusi dominan terhadap kinerja dosen pada STIE AMM Mataram. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksploratif deskriptif. Data dikumpulkan dengan teknik angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisa faktor. Berdasarkan analisa faktor dari hasil pengelompokan faktor berdasarkan loading faktor varians, terhadap 22 faktor yang ada direduksi menjadi 7 kelompok faktor yang memiliki nilai loading faktor minimal 0,5, yaitu : Kelompok pertama terdiri dari motivasi dengan loading faktor 0,902, pendidikan dengan loading faktor 0,890, kebijakan dan aturan dengan loading faktor 0,852, teknologi dengan loading faktor 0,809, kemampuan dan keterampilan dengan loading faktor 0,661 dan sanksi dengan loading faktor 0,652. Kelompok kedua terdiri dari pengalaman dengan loading faktor 0,949, kapasitas belajar dengan loading faktor 0,946, ciri dengan loading faktor 0,727, dan suku atau ras dengan loading faktor 0,554. Kelompok ketiga terdiri dari sumberdaya dengan loading faktor 0,837, kepemimpinan dengan loading faktor 0,764, dan umur dengan loading faktor 0,607. Kelompok keempat terdiri dari latar belakang keluarga dengan loading faktor 0,879, jenis kelamin dengan loading faktor 0,641, dan kepribadian dengan loading faktor 0,557. Kelompok kelima terdiri dari struktur organisasi dengan loading faktor 0,718, imbalan dan penghargaan dengan loading faktor 0,675. Kelompok keenam terdiri dari sikap dengan loading faktor 0,923 dan desain pekerjaan dengan loading faktor 0,728. Kelompok ketujuh terdiri dari kelas sosial dengan loading faktor 0,720 dan persepsi dengan loading faktor 0,588. Berdasarkan pengelompokan loading faktor varians diatas terdapat 6 faktor yang paling dominan membentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram yaitu motivasi, pendidikan, kemampuan dan keterampilan yang merupakan faktor individu dan kebijakan dan aturan, teknologi dan sanksi yang merupakan faktor organisasi.

Kata kunci : Faktor organisasi, faktor individu, kinerja

ABSTRACT

This study aims to identify organizational factors and individual factors that shape performance and analyze organizational factors and individual factors that have a dominant contribution to the performance of lecturers at STIE AMM Mataram. This type of research is descriptive exploratory research. Data were collected by questionnaire and documentation techniques. Data analysis using factor analysis. Based on factor analysis from the results of factor grouping based on factor loading variance, the 22 existing factors were reduced to 7 groups of factors that had a minimum factor loading value of 0.5, namely: The first group consisted of motivation with a loading factor of 0.902, education with a loading factor of 0.890, policies and rules with a loading factor of 0.852, technology with a loading factor of 0.809, abilities and skills with a loading factor of 0.661 and sanctions with a loading factor of 0.652. The second group consists of experience with a loading factor of 0.949, learning capacity with a loading factor of 0.946, characteristics with a loading factor of 0.727, and ethnicity or race with a loading factor of 0.554. The third group consists of resources with a loading factor of 0.837, leadership with a loading factor of 0.764, and age with a loading factor of 0.607. The fourth group consisted of family background with a loading factor of 0.879, gender with a loading factor of 0.641, and personality with a loading factor of 0.557. The fifth group consists of an

organizational structure with a loading factor of 0.718, rewards and rewards with a loading factor of 0.675. The sixth group consisted of attitudes with a loading factor of 0.923 and job design with a loading factor of 0.728. The seventh group consisted of social class with a loading factor of 0.720 and perceptions with a loading factor of 0.588. Based on the loading variance factor grouping above, there are 6 most dominant factors shaping the performance of lecturers at STIE AMM Mataram, namely motivation, education, abilities and skills which are individual factors and policies and rules, technology and sanctions which are organizational factors.

Keywords: *Organizational Factors, Individual Factors, Performance*

PENDAHULUAN

Memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan dan globalisasi yang penuh dengan persaingan, peran perguruan tinggi dalam membangun daya saing bangsa sangatlah vital. Globalisasi melahirkan persaingan yang semakin ketat di semua sektor termasuk sektor pendidikan, hal ini menuntut perguruan tinggi untuk selalu melakukan evaluasi diri, berbenah diri serta melakukan perbaikan-perbaikan pengelolaan pendidikan.

Salah satu komponen penting yang mempunyai peran sentral dan strategis dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan maupun mutu pendidikan tinggi adalah dosen. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dan bermakna untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Untuk melaksanakannya, diperlukan dosen yang profesional, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-undang Guru dan Dosen no. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 2, bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk itu sebagai tenaga profesional seorang dosen harus memiliki kompetensi yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dihayati, dan dikuasai dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Kompetensi ini diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja dosen yang dibutuhkan dalam meningkatkan mutu pelayanan dan kualitas pendidikan pada suatu Perguruan Tinggi.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram sebagai salah satu bagian dari usaha jasa pendidikan tinggi, dalam pengelolaan organisasi pendidikan tinggi memberikan perhatian yang besar pada kinerja dosen karena disadari bahwa kedudukan dosen sebagai tenaga fungsional berfungsi sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Sebagai agen pembelajaran atau sebagai tenaga pendidik dosen memegang peran yang sangat penting, karena peranan dosen dalam proses belajar mengajar belum dapat digantikan oleh mesin, radio, tape recorder, ataupun komputer yang paling canggih sekalipun. Masih banyak unsur individual dosen seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan, dan lain-lain yang merupakan hasil dari proses belajar mengajar tidak dapat dicapai melalui alat-alat tersebut. Artinya, keberhasilan atau kualitas pengelolaan pendidikan pada Perguruan Tinggi sangat ditentukan oleh kinerja dosen, sementara perilaku dan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya (Individu) dan juga faktor dari luar dirinya (Organisasi). Sebagaimana ditegaskan oleh Gibson (1997:124). bahwa perilaku kerja pegawai dibentuk oleh faktor individual dan eksternalnya, sesuai dengan fungsi berikut $B = f (I, E)$

Faktor internal pegawai terdiri atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, persepsi, sikap, ciri, kapasitas belajar, umur, ras, jenis kelamin dan pengalaman, sedangkan faktor lingkungan terdiri atas lingkungan kerja dan non kerja. Lingkungan kerja berupa desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi serta sumberdaya. (Gibson, et al., 1997:124), faktor tersebut dikategorikan sebagai faktor organisasional oleh Wexley dan Yukl (1992:144) dalam membentuk kinerja.

Secara garis besar kinerja seorang karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan kerja organisasi (Mangkunegara, 2006:16). Menurut Simamora (1995:500) kinerja (*performance*) seorang karyawan/individu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : Faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job disain. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005:10-13) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu:

1. Kompetensi individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi individu dipengaruhi oleh (a) kemampuan dan keterampilan kerja yang meliputi kebugaran fisik, kesehatan jiwa,

pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya (b) motivasi dan etos kerja yang meliputi latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai agama yang dianutnya.

2. Dukungan organisasi, dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan manajemen, kinerja karyawan sangat tergantung pada kemampuan manajerial pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja yang aman dan harmonis maupun dengan mengembangkan kompetensi karyawan, menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Devis dan Newstrom dalam Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dengan rumus :

Human Performance = *Ability x Motivation*

Ability = *Knowledge x Skill*

Motivation = *Attitude x Situation*

Kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi di Nusa Tenggara Barat khususnya pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram masih belum bisa dikatakan memadai hal ini sebagai akibat masih terbatasnya dosen-dosen yang memiliki kualifikasi akademik standar, dari 52 dosen yang ada, masih ada yang kualifikasi akademiknya dibawah standar sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Guru dan Dosen no. 14 tahun 2005. Masih ada dosen yang belum berkualifikasi S2 dan penyebaran bidang ilmunya belum merata. Bahkan, dapat diindikasikan bahwa kinerja dosen masih rendah dalam kegiatan Tri Dharma PT terutama dalam kegiatan penelitian. Kondisi ini diperparah oleh masih lemahnya dukungan organisasi terutama terkait dengan penyediaan dana untuk kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Untuk menjalankan fungsi pendidikan tinggi (Pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat) dengan baik dan berkualitas, diperlukan staf akademik atau dosen yang memiliki kualifikasi akademik yang memadai dan komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi perguruan tinggi. Namun kenyataannya bahwa kualifikasi akademik yang memadai atau sesuai dengan standar kompetensi yang diharapkan belumlah cukup untuk menopang baik dan berkualitasnya penyelenggaraan pendidikan namun dibutuhkan adanya dukungan faktor-faktor organisasi sebagai pendorong atau pemotivasi bagi tenaga akademik atau dosen dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas dapat maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut : 1). Apakah faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor individu yang membentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram ? 2). Manakah dari faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor individu yang paling dominan membentuk kinerja Dosen pada STIE AMM Mataram ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor individu yang membentuk kinerja dan menganalisa faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor individu yang memiliki kontribusi dominan terhadap kinerja dosen pada STIE AMM Mataram. Sedangkan manfaat penelitian ini yaitu sebagai referensi dan acuan khususnya STIE AMM untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi dosen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mendeskripsikan hubungan-hubungan baru yang terdapat pada suatu permasalahan yang luas dan kompleks (Mardalis : 1989). Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi sebanyak-banyaknya, setelah dianalisa diharapkan hasilnya bisa menjadi hipotesa buat penelitian berikutnya.

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 52 orang dosen yang mengajar pada STIE AMM Mataram. Dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang jumlahnya 52 orang dosen. Atau dengan kata lain penelitian ini adalah penelitian populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor

Untuk mengetahui tepat atau tidaknya alat analisis faktor digunakan dalam penelitian perlu dipenuhi syarat – syarat yang dapat dilihat dari *Bartlett's Test of Sphericity (BTS)* dan *Kaiser Meyer Oskin (KMO)* sebagai berikut :

a. *Bartlett's Test of Sphericity (BTS)*

Bartlett's Test of Sphericity (BTS) merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa variabel tidak berkorelasi dalam populasi.

Nilai *BTS* dalam penelitian ini adalah 1046,719 dengan tingkat significant 0,000 yang berarti sebaliknya hipotesis nol ditolak atau terdapat hubungan antar variabel, sehingga analisis faktor dapat digunakan dalam penelitian ini. (Tabel *KMO and Bartlett's Test* pada lampiran 5)

b. *Kaiser Mayer Oskin (KMO)*

Kaiser Mayer Oskin (KMO) digunakan untuk mengukur kecukupan sample. Nilai *KMO* menunjukkan hubungan antar variabel dalam set faktor. Analisis faktor tepat digunakan dalam analisis bila *KMO* lebih besar dari 0,5.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *KMO* yaitu 0,557 sehingga penelitian telah memenuhi syarat kecukupan sample dan dapat dilanjutkan (Tabel *KMO and Bartlett's Test* pada lampiran 5). Selanjutnya dilakukan penilaian terhadap nilai *MSA* (*Measure Sampling Adequacy*) yang berkorelasi bertanda “a” (arah diagonal dari kiri kekanan bawah) pada hasil pengolahan / *oufput Anti Image Matrices*. Kreterianya adalah variabel dengan *MSA* kurang dari 0,5 akan dikeluarkan dalam tahapan analisis faktor (Tabel *Corelation Matrix/Anti-Image Corellation* pada lampiran 5).

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa tidak ada faktor yang nilai *MSA* kurang dari 0,5 sehingga 22 faktor dalam penelitian ini yaitu variabel : desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, imbalan dan penghargaan, sanksi, sumberdaya, teknologi, motivasi, pendidikan, kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, cirri, kapasitas belajar, pengalaman, kelas sosial, umur, latar belakang keluarga, jenis kelamin, suku atau ras akan dilanjutkan menuju tahapan analisis selanjutnya.

c. Tahap Ekstraksi atau Penentuan Jumlah Faktor

Tahap berikutnya adalah melakukan ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada sehingga terbentuk satu atau lebih faktor, yaitu dengan menggunakan analisis komponen utama (*Principal Component Analysis*).

Untuk menentukan jumlah faktor dapat didasarkan pada nilai eigen value, yaitu nilai eigen value lebih besar dari satu. Semakin tinggi nilai *eigen value* suatu faktor maka semakin representatif faktor tersebut sebagai wakil dari sekelompok variabel.

Berdasarkan ketentuan tersebut, terdapat 7 buah faktor yang diidentifikasi dengan eigen value lebih besar dari satu. Penetapan jumlah faktor berdasarkan eigen value dan persentase kumulatif varians dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Penetapan Jumlah Faktor, Eigenvalue, dan Presentase Komulaatif Varians

Faktor	Eigenvalue	% Varians	% Kumulatif Varians
1	6,300	28,634	28,634
2	3,015	13,704	42,338
3	2,268	10,310	52,649
4	1,879	8,540	61,189
5	1,458	6,629	67,818
6	1,337	6,076	73,894
7	1,230	5,592	79,486

Sumber : Data Primer di olah

Tabel diatas memperlihatkan bahwa tujuh faktor tersebut mempunyai kemampuan untuk menjelaskan tentang keragaman total secara kumulatif sebesar 79,486 persen.

d. Tahap Rotasi Faktor

Faktor yang diperlihatkan dalam tabel 29 diatas belum memperlihatkan tentang variabel-variabel mana saja yang menjadi unsur dari faktor yang telah ditetapkan. Untuk menetapkan variabel-variabel yang membentuk faktor, perlu dibuat component matriks, yang selanjutnya akan dirotasi dengan menggunakan metode rotasi varimax.

Output Component matrix dari variabel-variabel yang diobservasi menunjukkan hasil yang kompleks atau tidak sederhana sehingga sulit untuk diinterpretasikan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih sederhana perlu dilakukan rotasi faktor. Dengan demikian seluruh faktor yang dianalisis dapat dijelaskan dan variabel-variabel yang membentuk faktor bersangkutan dapat ditetapkan. Hasil rotasi faktor diperlihatkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Pengelompokan Faktor Berdasarkan Loading Faktor Varians

Variabel		Faktor							Kelompok
		1	2	3	4	5	6	7	
1.	Motivasi	,902							Kebijakan dan kemampuan
2.	Pendidikan	,890							
3.	Kebijakan dan Aturan	,852							
4.	Teknologi	,809							
5.	Kemampuan dan Keterampilan	,661							
6.	Sanksi	,652							
7.	Pengalaman		,949						Pengalaman dan kapasitas
8.	Kapasitas Belajar		,946						
9.	Ciri		,727						
10.	Suku / Ras		,554						Kepemimpinan dan sumberdaya
11.	Sumberdaya			,837					
12.	Kepemimpinan			,764					
13.	Umur			,607					Individual
14.	Latar Belakang Keluarga				,879				
15.	Jenis Kelamin				,641				
16.	Kepribadian				,557				Organisasi
17.	Struktur Organisasi					,718			
18.	Imbalan dan Penghargaan					,675			Sikap dan Desain
19.	Sikap						,923		
20.	Desain Pekerjaan						,728		
21.	Kelas Sosial							,720	Kelas sosial & Persepsi
22.	Persepsi							,588	

Sumber : Data lampiran 5

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 22 faktor yang tersebar dalam 7 faktor yang membentuk kinerja. Dari ke 7 faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi; 1). Kelompok pertama (Kebijakan dan kemampuan) terdiri dari faktor motivasi, pendidikan, kebijakan dan aturan, teknologi, kemampuan dan keterampilan serta sanksi, 2). Kelompok kedua (Pengalaman dan kapasitas) terdiri dari faktor pengalaman, kapasitas belajar, ciri dan suku/ras, 3). Kelompok ketiga (Kepemimpinan dan sumberdaya) terdiri dari faktor sumberdaya, kepemimpinan, dan umur, 4). Kelompok keempat (Individual) terdiri dari faktor latar belakang keluarga, jenis kelamin dan kepribadian, 5). Kelompok kelima (Organisasi) terdiri dari faktor struktur organisasi dan imbalan dan penghargaan, 6). Kelompok keenam (Sikap dan desain) terdiri dari faktor sikap dan desain pekerjaan dan 7). Kelompok ketujuh (Kelas sosial dan persepsi) terdiri dari faktor kelas sosial dan persepsi.

Dari hasil analisa data tabel diatas pengelompokan faktor berdasarkan loading faktor varians dari 22 faktor yang ada yang terbagi dalam 7 kelompok faktor tersebut telah memenuhi kriteria, yaitu loading faktor minimal bernilai 0,5. Hal ini berarti bahwa tidak ada faktor dalam penelitian ini yang dikeluarkan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa data diatas dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor pembentuk kinerja dan faktor yang dominan dalam membentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram adalah sebagai berikut :

Faktor Pembentuk Kinerja

Berdasarkan analisa data menggunakan analisa faktor diatas dimana dari hasil pengelompokan faktor berdasarkan loading faktor varians, dari 22 faktor yang ada direduksi menjadi 7 kelompok faktor yang memiliki nilai loading faktor minimal 0,5, berarti semua faktor yaitu faktor desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, imbalan dan penghargaan, sanksi, sumberdaya, teknologi,

motivasi, pendidikan, kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, ciri, kapasitas belajar, pengalaman, kelas sosial, umur, latar belakang keluarga, jenis kelamin, suku atau ras merupakan faktor pembentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram.

Faktor Dominan Pembentuk Kinerja

Dari pengelompokan faktor berdasarkan loading faktor varians diatas dapat dikelompokkan menjadi 7 kelompok faktor yang berkontribusi membentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram yaitu :

- a. Kelompok pertama (Kebijakan dan aturan) yang terdiri dari motivasi dengan loading faktor 0,902, pendidikan dengan loading faktor 0,890, kebijakan dan aturan dengan loading faktor 0,852, teknologi dengan loading faktor 0,809, kemampuan dan keterampilan dengan loading faktor 0,661 dan sanksi dengan loading faktor 0,652.
- b. Kelompok kedua (Pengalaman dan kapasitas) yang terdiri dari pengalaman dengan loading faktor 0,949, kapasitas belajar dengan loading faktor 0,946, ciri dengan loading faktor 0,727, dan suku atau ras dengan loading faktor 0,554.
- c. Kelompok ketiga (Kepemimpinan dan sumberdaya) yang terdiri dari sumberdaya dengan loading faktor 0,837, kepemimpinan dengan loading faktor 0,764, dan umur dengan loading faktor 0,607
- d. Kelompok keempat (Individual) yang terdiri dari latar belakang keluarga dengan loading faktor 0,879, jenis kelamin dengan loading faktor 0,641, dan kepribadian dengan loading faktor 0,557.
- e. Kelompok kelima (Organisasi) yang terdiri dari struktur organisasi dengan loading faktor 0,718, dan imbalan dan penghargaan dengan loading faktor 0,675
- f. Kelompok keenam (Sikap dan desain) yang terdiri dari sikap dengan loading faktor 0,923 dan desain pekerjaan dengan loading faktor 0,728
- g. Kelompok ketujuh (Kelas sosial dan persepsi) yang terdiri dari kelas sosial dengan loading faktor 0,720 dan persepsi dengan loading faktor 0,588.

Berdasarkan pengelompokan loading faktor varians diatas faktor yang paling dominan membentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram adalah kelompok pertama (Kebijakan dan aturan) yang terdiri dari 6 faktor yaitu : a). **Faktor motivasi** dengan loading faktor 0,902.

Motivasi merupakan faktor yang paling dominan membentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram karena motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin dimi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pulu tujuan individu/pribasi para anggota organisasi yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh Robbins (2006; 213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha-usaha mencapai sasaran. Sejalan dengan itu Siagian (1998) yang mengemukakan bahwa :

“ Kinerja seseorang ditentukan oleh motivasinya digabung dengan kemampuan yang dimiliki serta penempatan yang tepat. Rumusan yang lumrah digunakan untuk hal tersebut adalah : $PK = M \times K \times Pt$, dimana PK adalah penampilan kerja, M adalah motivasi, K adalah kemampuan dan Pt adalah penempatan yang tepat yaitu bentuk penugasan yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat dan minat seseorang”.

Hal ini juga dipertugas dalam penelitian Tutupoko (1993) yang berjudul Analisis Faktor-faktor Motivasi dan Hubungan dengan Produktivitas Akademik di Kopertis Wilayah V Propinsi DIY, lebih mempertegas bahwa faktor motivasi yang terdiri dari sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga akademik secara bersama-sama. b). **Faktor pendidikan** dengan loading faktor 0,890. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan dosen pada STIE AMM Mataram terutama yang berpendidikan magister (S2) masih tergolong rendah, dari 52 dosen pengajar pada STIE AMM Mataram baru 19 orang (36,5 %) yang berpendidikan Magister (S.2), hal ini berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen baik dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun kegiatan pengabdian pada masyarakat.

Pendidikan adalah merupakan suatu cara bagi seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang pernah dilakukan. UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10) “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan” Kesimpulannya bahwa pengetahuan dan keterampilan diperoleh melalui pendidikan, dimana pengetahuan dan keterampilan merupakan bagian dari kompetensi yang merupakan faktor pembentuk kinerja.

Sebagai bahan perbandingan dapat dikemukakan hasil penelitian oleh Sumardi (2004) dalam penelitiannya tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa secara serentak atau bersama-sama variabel pendidikan, pengalaman kerja, keragaman pekerjaan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. c). **Faktor kebijakan dan aturan** dengan loading faktor 0,852. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kebijakan dan aturan mengenai kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun kegiatan pengabdian pada masyarakat masih kurang disosialisasikan kepada dosen demikian pula dalam penerapannya masih kurang tegas, hal ini mempengaruhi rendahnya kinerja dosen pada STIE AMM Mataram. d). **Faktor teknologi** dengan loading faktor 0,809. Berdasarkan hasil penelitian bahwa teknologi yang dimiliki terutama untuk mendukung proses pendidikan dan pengajaran masih kurang, hal ini juga mempengaruhi kinerja dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. e). **Faktor kemampuan dan keterampilan** dengan loading faktor 0,661. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor kemampuan dan keterampilan dosen terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dosen dalam kegiatan penelitian maupun kegiatan pengabdian pada masyarakat masih tergolong rendah, hal ini dibuktikan dengan masih kurang aktifnya dosen dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan penelitian seperti kurang aktifnya dosen dalam membuat diktat, kurang aktifnya dosen dalam membuat atau menyusun buku ajar, kurang aktifnya dosen dalam membuat makalah dan kurang aktifnya dosen dalam menulis artikel di jurnal. Demikian pula dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat, keaktifan dosen dalam melakukan kegiatan bakti sosial masih tergolong cukup baik sedangkan pelaksanaan kegiatan penyuluhan/pelatihan pada masyarakat masih tergolong kurang baik. Hal ini tentunya juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan keterampilan dosen untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat masih rendah.

Devis dan Newstrom dalam Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dimana faktor kemampuan (*ability*) dibentuk dari pengetahuan dan keterampilan (*Knowledge x Skill*). Oleh sebab itu dalam rangka meningkatkan kinerja dosen pada STIE AMM Mataram perlu dilakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan (kemampuan) baik melalui kegiatan pelatihan seperti pelatihan metodologi pembelajaran, pelatihan metodologi penelitian dan pendidikan tingkat lanjut (S2 dan S3).

Sebagai bahan perbandingan untuk mempertegas adanya pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja, dapat dikemukakan hasil penelitian oleh Fitriyadi (2001) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam mengembangkan sumber daya manusia terhadap Kinerja Operator PD. Bangun Banua Propinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi *skill non teknis, knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah variabel kompetensi knowledge.

f). **Faktor sanksi** dengan loading faktor 0,652. Dari hasil pengamatan diketahui bahwa penerapan sanksi terhadap dosen-dosen yang masih melalaikan aturan dan tata tertib terutama dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran masih kurang tegas. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya dosen yang suka terlambat dalam mengajar, jarang mengisi absensi dosen bahkan jarang yang ada mengisi berita acara perkuliahan. Kurang tegasnya dalam penerapan sanksi mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja dosen terutama dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari analisa data menggunakan analisa faktor diketahui bahwa 22 faktor yang ada memiliki nilai loading faktor minimal 0,5, berarti semua faktor yaitu faktor desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, imbalan dan penghargaan, sanksi, sumberdaya, teknologi, motivasi, pendidikan, kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, ciri, kapasitas belajar, pengalaman, kelas sosial, umur, latar belakang keluarga, jenis kelamin, suku atau ras yang tergolong dalam faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor individu merupakan faktor pembentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram.
- b. Dari pengelompokan faktor berdasarkan loading faktor varians, dapat diketahui faktor yang paling dominan membentuk kinerja dosen pada STIE AMM Mataram yaitu motivasi, pendidikan, kebijakan dan aturan, teknologi, kemampuan dan keterampilan serta sanksi.

- c. Dari ke enam faktor dominan pembentuk kinerja dosen STIE AMM Mataram tersebut yang tergolong dalam faktor organisasi adalah kebijakan dan aturan, teknologi serta sanksi, sedangkan yang tergolong faktor individu adalah motivasi, pendidikan, kemampuan dan keterampilan

Saran

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pengkajian tentang faktor-faktor pembentuk kinerja dosen dari sisi faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor individu. Sementara secara kajian teoritis faktor-faktor pembentuk kinerja secara lebih spesifik bisa juga ditinjau dari sisi manajemen dan kompetensi individu. Oleh sebab itu diharapkan peneliti mendatang dapat melakukan penelitian tentang faktor-faktor pembentuk kinerja dosen dari sisi manajemen dan kompetensi individu dimaksud, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan reprints untuk menambah khasanah keilmuan dalam rangka pengkajian lebih lanjut tentang faktor-faktor pembentuk kinerja dosen dari sisi faktor-faktor manajemen dan faktor kompetensi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Syaifuddin. (1997). *Sikap Manusia: Teori Dan Pengukurannya*, Edisi Ke Dua, Pustaka Pelajar, Jogjakarta
- Alisyahbana. (2003). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Eselon III dan IV Pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Mataram
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penrapannya*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Elisabeth Vita, M dan Genoveva. *Menyusun Penilaian Kinerja Dosen yang Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi*, STIE IBII Jakarta
- Fathurrahman. (2007). *Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Barat*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Fitriyadi. (2001). *Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability dalam mengembangkan sumber daya manusia terhadap Kinerja Operator PD. Bangun Banua Propinsi Kalimantan Selatan*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Gibson, Ivancevich, and Donnely. 1996. *Organisasi; Prilaku, Struktur dan Proses* (alih bahasa): Nunuk Adiarni, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- J. Simanjuntak, Payman. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kusumaastuti Dyah. (2003). *Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia berbasis Kompetensi (MSDM-BK)*. Jakarta
- Lasmahadi Arbon. (2002). *Sistem Manajemen Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi*. Jakarta
- Mardalis. (1989). *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, P, Anwar. (2006). *Evaluasi Kinerja*, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung,
- Neresh K, Maholtra. (1996). *Marketing Research and Applied Orientation*, Second edition. Prentice Hal, Inc, A. Simon and Scuster Company Upper Saddle River, New Jersey.
- Nunung. (2008). *Analisa Faktor-faktor yang membentuk Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Barat*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Parawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menejelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Robbins, P, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi* Edisi Bahasa Indonesia, (alih bahasa) : Benyamin Molan, Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia,.
- Santoso, Singgih. (2002). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional (SPSS versi 10)*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sofa, Fransesco, 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Penerbit Airlangga University Press, Surabaya.

- Spencer, Leyle M. & Spencer, Signe M. (1993). *Competence of Work : Model for Superior Performance*, New York, USA : John Wiley & Son Inc.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suliyanto. (2005). *Metode Riset Bisnis*, Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta Bandung.
- Syarifuddin. (2005). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara*, Tesis Program Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Sumardi. (2004). *Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Lombok Timur*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Toruan Hilda L. (2004). *Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negeran*. Tesis, (tidak diterbitkan) Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia
- Tutupoko, Ridwan. (1993). *Analisis Faktor-faktor Motivasi dan Hubungannya dengan Produktivitas Akademik di Kopertis Wilayah V Propinsi DIY*, Tesis, (tidak diterbitkan) Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Undang-undang Republik Indonesia no. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang Republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Utami, Tri. (2004). *Analisis Faktor-Ofaktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan Operasional Persampahan Dinas Kebersihan Kota Mataram*, Tesis Program Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Wexley, N Kenneth dan Yulk A. Gary. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.