

The Influence of Teaching Empowerment and Motivation towards Lecturers' Performance at the Department of Management of IBI Darmajaya Bandar Lampung

Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Jurusan Manajemen Ibi Darmajaya Bandar Lampung

Betty Magdalena¹⁾

- 1) *Staf pengajar pada Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung*
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam Labuhan Ratu Bandar Lampung

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous empowerment and motivation to the performance of lecturers at the Department of Management IBI Darmajaya Bandar Lampung. Type of measurements used was the explanatory research, that is the study of several variables which relates variables, and then analyzes them, and searches for solutions and their implications on the object of research. The results showed that empowerment (X1) affected significantly lecturers' performance showed by the results of statistical tests where the value $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($4.072 > 1,701$). Motivation (X1) has significant influence towards lecturers' performance (Y) where the statistical test results showed the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3.535 > 1.701$). Similarly, empowerment and motivation significantly influenced lecturers' performance at once. It was based on the result of statistical test indicating that $F\text{-value}$ was 8.774 with a significance level of 0.000 (Prob. Sig = 0.000). obtained value of F table with df (degree of freedom) = $nk = 30 - 2 = 28$ of 3.30 indicates that the magnitude of the calculated F (8.774) which was calculated F value $> F$ table ($8.774 > 3.39$). Simultaneous empowerment and motivation with lecturers' performance were showed by the result of the coefficient of determination (R^2) of 0,687. It means that 68,7% (percent) of the variation of the changes in the influence of empowerment and motivation can explain the change of lecturers' performance. Whereas 31,3% (percent) remaining is the effect of variables or other factors outside the model.

Keywords : empowerment, motivation, and lecturers' performance.

Pendahuluan

Upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistim pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar.

Menurut Undang–Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama metransformasikan, mengembangkan dan

menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensional pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

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. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS). Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Kemampuan dosen mengajar merupakan dimensi paling utama untuk dilakukan monitoring. Penilaian ini dapat dilakukan oleh dosen sendiri, Ketua Jurusan dan Manajemen Perguruan Tinggi, maupun oleh peserta didik melalui persepsinya.

Mengingat pentingnya peran dosen, maka keberadaannya dalam institusi harus mampu memotivasi dirinya dan mengembangkan dirinya guna meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Dalam ruang lingkup kinerja seorang dosen ada banyak faktor yang mempengaruhinya faktor faktor dimaksud antara lain, pemberdayaan, kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja. Keterangan dibawah ini menjelaskan satu persatu hubungan hubungan dengan kinerja dosen terutama pemberdayaan dan motivasi yang menjadi fokus penelitian ini.

Pemberdayaan adalah memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan di dalam lingkungan kerja mereka sendiri tanpa membutuhkan pengakuan dari pihak lain (bawahan). Hasil dari pemberdayaan dalam pendelegasian kekuatan pada bawahan dan pada tingkatan yang lebih luas dari keterlibatan karyawan. Melalui pemberdayaan penciptaan dan pengembangan situasi menang-menang di Perguruan Tinggi, semua orang memiliki kemampuan dan kesempatan berkinerja bermutu, berkreasi, berinovasi, serta mengembangkan diri. Dengan kata lain dengan pemberdayaan, perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen dapat membantu menciptakan suatu lingkungan di mana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Dengan demikian memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka yang pada akhirnya pemberdayaan akan memberi kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi berperan penting

dalam mengubah perilaku pekerja. Hal ini pun berlaku untuk dosen sebagai bagian dari sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja.

Pada umumnya seorang dosen dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila dalam dirinya ada keinginan dan dorongan untuk bekerja. Keinginan dan dorongan atau biasa disebut motivasi mendorong dosen untuk melaksanakan tugas yang diberikan padanya. Dosen juga akan datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja, sehingga pada akhirnya akan mampu mengerjakan semua tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang dosen yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan malas untuk bekerja sehingga akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya.

Pada Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung diketahui bahwa telah dilakukan penilaian kinerja dosen baik yang dilakukan secara tersistem oleh unsur pimpinan maupun penilaian oleh mahasiswa melalui angket yang diberikan setiap semester. Kegiatan penilaian ini secara terorganisasi dikelola oleh Bagian Penjaminan Mutu dan Bagian Sumber Daya Manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pemberdayaan dosen terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung, dan (3) pengaruh pemberdayaan dan motivasi secara bersama (simultan) terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung

Kerangka Teoritis

Pemberdayaan (*empowerment*) adalah memberi tanggungjawab kepada para pekerja mengenai apa yang harus dikerjakan oleh para karyawan. Menurut arti motivasi berarti pemberian motif yang menimbulkan dorongan atau suatu keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat diartikan pula sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu Sondang (2002). Menurut Maslow (1996) dikatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan mengerjakan perilaku. Menurut Hasibuan (2001) motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi berperan penting dalam mengubah perilaku pekerja. Hal ini pun berlaku untuk dosen sebagai bagian dari sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja. Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam

hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan–tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu konstruk (*construct*) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor–faktor yang membentuk kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa motivasi kerja dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan kata lain, perbaikan terhadap cara memotivasi dosen akan mengakibatkan meningkatnya kualitas kinerja dosen. 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. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS). Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan.

Merupakan segala kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan dan penilaian dalam sistem pendidikan. Hal ini berkaitan dengan sistem yang dikelola oleh institusi untuk memimpin atau mengendalikan staff atau bawahan. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong para dosen untuk melakukan tindakan yang produktif.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah “unik” secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Oleh karena itu seorang pimpinan institusi penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Snyderman (1959) Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua: 1) Motivasi intrinsik, yaitu motivasi internal yang timbul dari dalam pribadi seseorang itu sendiri, seperti sistem nilai yang dianut, harapan, minat, cita-cita, dan aspek lain yang secara internal melekat pada seseorang. 2) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi ekstrinsik yang muncul dari luar pribadi seseorang, seperti kondisi lingkungan kelas atau kampus, adanya ganjaran berupa hadiah (*reward*) bahkan karena merasa takut akan hukuman (*punishment*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi.

Karakteristik situasi kerja terdiri dari dua kategori, yaitu: lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai keseluruhannya. Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan rekan sekerja dan supervisor maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan. Kebanyakan orang menginginkan persahabatan dan restu rekan sekerja dan akan tingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok rekan sekerja. Supervisor maupun pimpinan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dengan melalui suri tauladan dan instruksi, imbalan dan pujian serta sanksi, peningkatan gaji dan promosi sampai dengan kritik, penurunan pangkat dan pemecatan. Tindakan organisasi yang dimaksud meliputi system imbalan dan kultur organisasi. Seluruh kebijaksanaan

organisasi menyangkut metode yang digunakan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dan kulturnya, semua terjelma dalam tindakan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi para karyawan. Dosen punya komitmen untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka dosen akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Kinerja dosen akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen di institusi atau perguruan tinggi, apakah itu rektor, para dosen, karyawan maupun mahasiswa. Kinerja dosen akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik.

Dosen yang memiliki kinerja yang baik akan mendapat perhatian yang serius dari pihak atasan, dan atasan akan memperhatikan pula segala tuntutananya sehingga dosen tersebut dapat dikatakan memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik untuk kerja maupun untuk hidup bermasyarakat. Dosen yang demikian memiliki mutu kehidupan kerja yang baik karena mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung adanya komunikasi yang baik antara dirinya sebagai dosen dan atasan sebagai pimpinannya.

Berhasil tidaknya suatu kegiatan sangat ditentukan oleh tiga faktor yaitu kesungguhan, disiplin serta keahlian yang melekat pada dimensi pemberdayaan dan motivasi untuk mendorong kinerja dosen. Oleh sebab itu penilaian kinerja dosen berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Penilaian kinerja dosen adalah proses evaluasi seberapa baik dosen mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart dan kemudian dikomunikasikannya. Dalam proses belajar mengajar, dosen sebagai pengajar akan menggunakan pedoman dalam kurikulum dalam menjalankan tugasnya. Melalui proses belajar mengajar terjadi penyampaian informasi dan ilmu pengetahuan serta penanaman nilai-nilai maupun sikap. Pada akhir suatu proses pendidikan, khususnya pendidikan tinggi akan diperoleh lulusan (out put) yang dapat mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan. Berdasarkan uraian diatas maka di duga terdapat pengaruh antara variabel pemberdayaan dosen dan motivasi terhadap variabel kinerja. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) diduga terdapat pengaruh pemberdayaan dosen terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung. (2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung. (3) Terdapat pengaruh pemberdayaan dan motivasi secara bersama (simultan) terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi empirik dan pemahaman yang tepat dan dapat dipercaya tentang pengaruh positif pemberdayaan dan motivasi kerja dosen terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif kausal. Pemecahan masalah dilakukan dengan menetapkan hubungan antar gejala-gejala dan memeriksa sebab-sebab dari

suatu gejala tertentu. Terdapat dua variabel bebas yaitu Variabel Bebas (X_1) adalah pemberdayaan, Variabel bebas (X_2) adalah motivasi dan Variabel terikat (Y) adalah kinerja dosen.

Pengambilan data primer dilakukan pada saat berlangsungnya penelitian tentang usia, pendidikan, masa kerja, motivasi mengajar, kepuasan kerja, persepsi atas penilaian kinerja dosen Jurusan Manajemen IBI Darmajaya. Data sekunder diperoleh dari hasil laporan akademik semester genap tahun akademik 2010/2011 yang meliputi dokumen SAP, silabus, jurnal dosen, pelaksanaan evaluasi pembelajaran di Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung. Pengumpulan data primer melalui kuesioner. Model kajian skala indeks dengan 5 alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan dalam daftar kuisisioner. Penentuan skala dengan ketentuan: Sangat Setuju (SS) *score* = 5, Setuju (S) *score* = 4, Ragu-ragu (R) *score* = 3, Tidak Setuju (TS) *score* = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Skala yang digunakan tersebut merupakan skala modifikasi dari *skala likert* (Hadi, 1990)

Sampel yang digunakan adalah seluruh dosen pengajar di Jurusan Manajemen S1 IBI Darmajaya Bandar Lampung. Metode penetapan sample secara populasi dikarenakan jumlah populasi yang ada hanya berjumlah 30 orang. Menurut Arkunto (2002), bila populasinya lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan menilai seluruh anggota populasi.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan persamaan regresi berganda dengan bantuan pengolahan software SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh pemberdayaan (X_1) terhadap kinerja dosen (Y)

Hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen. Secara statistik hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut

H_0 : $\beta_1 = 0$, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pemberdayaan (X_1) terhadap kinerja dosen (Y)

H_1 : $\beta_1 > 0$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pemberdayaan (X_1) terhadap kinerja dosen (Y)

Hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel pemberdayaan (X_1), diperoleh nilai *t*-hitung sebesar = 4.072) dengan taraf signifikansi 0,000 (Prob.sig. = 0,000). Hasil pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 (hipotesis alternatif). Pemberdayaan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti semakin tinggi pemberdayaan dosen, maka akan semakin besar kinerja dosen di Lingkungan IBI Darmajaya.

Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y)

Hipotesis kedua yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen. Secara statistik hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y)

$H_1 : \beta_2 > 0$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y)

Hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel motivasi (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 3.535$ dengan taraf signifikansi $0,000$ ($\text{Prob.sig.} = 0,000$). Hasil pengujian sebesar $0,000$ menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$ (5%). Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 (hipotesis alternatif). Motivasi kerja dosen berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi para dosen, maka akan semakin besar kinerja dosen di Lingkungan IBI Darmajaya.

Pengaruh pemberdayaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y)

Hipotesis ketiga yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen sebesar $0,694$. Secara statistik hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_{12} = 0$, Tidak ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel pemberdayaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y)

$H_1 : \beta_{12} > 0$, Terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan antara variabel pemberdayaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y)

Hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel pemberdayaan (X_1) dan motivasi (X_2), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.774 dengan taraf signifikansi $0,000$ ($\text{Prob.sig.} = 0,000$). Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 (hipotesis alternatif). Pemberdayaan dan motivasi kerja dosen berpengaruh **positif** secara simultan dan **signifikan** terhadap kinerja dosen. Ini berarti jika ingin meningkatkan kinerja dosen, maka perlu dilakukan perbaikan kualitas pemberdayaan dan motivasi para dosen secara bersama-sama di lingkungan IBI Darmajaya. Persamaan akhir kinerja dosen dapat disusun dalam formula sebagai berikut:

$$Y = -8.942 + 0.891X_1 + 0.163X_2$$

Y = Kinerja dosen

X_1 = Pemberdayaan

X_2 = Motivasi

Konstanta (α) sebesar -8.942 , angka negatif tersebut mewakili bahwa apabila tidak ada produktivitas, dan motivasi kerja, maka kinerja dosen akan bernilai -8.942 . Nilai koefisien X_1 sebesar 0.891 menunjukkan besarnya pengaruh secara signifikan antara variabel produktivitas (X_1) terhadap kinerja dosen (y). Nilai koefisien X_2 sebesar 0.163 menunjukkan besarnya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y). Koefisien Determinasi (R^2) relatif sedang yaitu sebesar 0.687 , berarti bahwa 68.7% variasi perubahan pengaruh antara pemberdayaan

dan motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan kinerja dosen, Sedangkan 31,3% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain di luar model.

Hasil rata rata jawaban butir angket pada variabel pemberdayaan, responden rata rata menjawab 4.3 yang berarti responden hampir seluruhnya memberikan respon positif pada pemberdayaan. Kemudian pada variabel motivasi, responden rata rata jawaban adalah 2.9 dan pada variabel kinerja 2.7, maka dapat diartikan bahwa responden tidak banyak memberikan respon positif pada jawaban. Berdasarkan hasil analisis pengaruh yang sejenis, juga didapatkan 48.9% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen seperti lingkungan kerja, kebijakan sumber daya manusia dan prakteknya, desain kerja dan isu teknologi (Jordan, 2002). Lebih lanjut terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara pemberdayaan dosen dengan kinerja dosen, ini karena usaha-usaha yang terus dilakukan dalam mensosialisasikan pemberdayaan agar dapat terinternalisasi dalam diri setiap diri setiap dosen. Persepsi yang mendukung dan yang tidak mendukung akan mempengaruhi kinerja.

Pengelolaan sumber daya manusia dosen berperan penting dalam menentukan keberhasilan institusi pendidikan tinggi. Pemberdayaan berupa pelibatan secara aktif dosen dalam aktifitas tridharma perguruan tinggi dan pemberian dukungan serta motivasi untuk selalu memperbaiki kinerja dosen dan organisasi menjadi agenda penting yang perlu terus dilakukan. Dengan demikian, kinerja dosen akan mewujudkan melalui perbaikan sikap dan perilaku sesuai dengan visi, misi, serta strategi yang ditetapkan oleh institusi, sehingga akan menjadi sumber daya manusia yang memiliki kinerja, profesional dan integritas tinggi.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pemberdayaan (X_1) terhadap kinerja dosen (Y). Variasi tinggi rendahnya dimensi kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel tinggi rendah pemberdayaan dosen.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y). Variasi tinggi rendahnya dimensi kinerja dosen dipengaruhi tinggi rendahnya variabel motivasi para dosen di Lingkungan IBI Darmajaya.
3. Terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan antara variabel pemberdayaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y). Variasi tinggi rendahnya kinerja dosen dipengaruhi oleh dimensi variabel pemberdayaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama di lingkungan IBI Darmajaya.

Saran

Pemberdayaan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Pemberdayaan merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi termasuk di IBI Darmajaya, dan dapat dijadikan salah satu media untuk memperkuat daya saing perguruan tinggi.

Faktor kejelasan tugas, kemudahan memperoleh sumber daya, kapasitas, keterampilan, pengetahuan, pemberian umpan balik dan evaluasi hasil kerja, serta kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya pemberdayaan SDM dosen melalui motivasi dengan cara pelatihan dan pemberian kesempatan untuk pendidikan yang lebih tinggi, dan memberikan *reward* bagi dosen yang berprestasi dalam bentuk non finansial seperti kewenangan dan jaminan menjadi hal penting yang dapat memacu upaya peningkatan kinerja dosen di masa masa depan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Citra, Jakarta.
- Anoraga, Panji dan Suyeti, Sri. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Alfred R. Lateiner, dan JE Lavine, 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Aksara Baru, Jakarta.
- Cardoso, Gomes Faustina, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Donald Ary, L. CH Yacobs and Razavich. 1999. *Introduction in Research Education 2nd edition*. Hott Rinehart and Winston, Sidney.
- George, D and Mallery, P. 1995. *SPSS/PC – Step by Step a Simple Guide and Reference*. Belenot: Wods Worbb Publishing Company
- Hersberg, F. Mausner, B and Snyderman, 1959. *The motivation to work*. Willey International. New York.
- Komarudin, 1992. *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusrianto Bambang, 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Pustaka Binawan Presindo. Jakarta.
- Lawlar and Peka, 1998 *Manual Peningkatan Produktivitas*, SIUP Gower Publishing Company Limited Binaman Teknika, Jakarta
- Maslow Abraham, 2000. *Motivation and Personality*. Paper and Row Publisher. New York.

Mathis, RI, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Indonesia.

Siagian P. Sondang. 1982. *Kiat Meningkatkan Kerja Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.

_____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sastrohadiwiry, 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.

Syarif Rusli, 1991. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan. Cetakan 2*. Aksara Baru. Bandung.

Sumardi, Wikirno. 1979. *Faktor – faktor produktivitas karyawan*. Gramedia. Jakarta.

Sisdiknas. 2005. *Himpunan Peraturan Per Undang-Undangan Guru dan Dosen*. Fokusmedia, Bandung.

Steers Raymon. M and Lyman W. Porter. 1983. *Motivation and Work*. Mc. Graw- Hill Book. Co. New York.