

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perguruan Tinggi (PT) sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional diharapkan mempunyai peran penting dan strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan perguruan tinggi pada dasarnya merupakan kelanjutan dari pendidikan menengah dan atas yang bertujuan untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang lebih berkompentensi dan berkompentisi. Dosen sebagai salah satu komponen terpenting dalam pendidikan tinggi mempunyai peran yang sangat signifikan bagi Perguruan Tinggi (PT) untuk menjalankan fungsinya.

Siagian (2004) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan seseorang terkait erat dengan pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat. Faktor motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Tingkat kinerja yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seseorang karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2005:144). Anindita (2015) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa berdasarkan hasil pemodelan multilevel terhadap kinerja dosen menunjukkan bahwa antara satu universitas dengan yang lain memiliki tingkat kinerja yang berbeda dan persepsi yang berbeda juga baik tingkat fakultas atau universitas.

Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi penting karena hal tersebut yang menyebabkan, menyalurkan dan

mendukung perilaku manusia agar ingin bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dorongan ini yang menyebabkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan baik secara sadar maupun tidak sadar, juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerjapun akan meningkat (Wibowo:2013).

Universitas Swasta XYZ Jakarta memiliki tujuan utama yaitu menghasilkan lulusan-lulusan yang terampil dan berkualitas di bidangnya. Sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting didalam sebuah perguruan tinggi ialah tenaga pendidik. Tenaga pendidik yaitu dosen, mempunyai peran sebagai tenaga edukatif yang menjadi penentu keberhasilan proses belajar dan mengajar. Dosen harus mempunyai empat kompetensi dasar, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk pembinaan dan profesi dosen yang dilakukan melalui jabatan fungsional dimana sebuah pengakuan, penghargaan dan kepercayaan atas kompetensi, kinerja, integritas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas serta tata karma dosen dalam melaksanakan tugas tridharmanya yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kompetensi tersebut menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Wibowo:2013:324).

Pada Universitas Swasta XYZ diketahui untuk dosen tetap Fakultas Desain, memiliki keadaan yang tidak sesuai bila ditinjau dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam kualitas proses pembelajaran yang berpengaruh langsung kepada mutu lulusan.

Tabel 1.1 Gambaran Keadaan pada Universitas Swasta XYZ untuk Dosen Tetap Fakultas Desain

No	Deskripsi	Keadaan Saat ini	Keadaan Seharusnya
1	Jumlah Dosen Tetap	93	-
2	Kualifikasi Pendidikan Dosen Tetap	S1= 13 S2= 80	Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana *
3	Dosen tetap dengan Jabatan Fungsional/Jabatan Akademik	Asisten Ahli = 18 Lektor = 14 Lektor Kepala = 3 Non Jabatan Fungsional/Jabatan Akademik = 58	Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli**
4	Dosen tetap yang sudah sertifikasi	32 dosen	Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan Sertifikat Pendidik*
5	Rata-rata beban mengajar	6-8 SKS	Melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS **

Keterangan :

\*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

\*\*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen

Sumber : Universitas Swasta XYZ, Tahun 2015

Permasalahan dosen fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ yaitu lebih besar jumlah dosen tetap yang belum melaksanakan fungsi tridharma perguruan tinggi dengan baik yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen sebagai tenaga pendidik profesional, dapat dilihat dari dosen tetap yang memiliki kualifikasi pendidikan dibawah minimum, belum memiliki Jabatan Fungsional/Jabatan Akademik berjumlah 58 dosen, dosen yang memiliki sertifikasi sebanyak 32 orang, dan rata-rata beban mengajar dibawah 12 sks. Adanya masalah tersebut yang mengindikasikan bahwa dosen tetap pada fakultas desain belum sepenuhnya termotivasi dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan fungsi tridharma perguruan tinggi yaitu melaksanakan pengajaran, melaksanakan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana sebagai tenaga pendidik bertanggung jawab atas perannya senantiasa memelihara dan mengembangkan profesionalisme dalam bidang keilmuan dan keahliannya.

Salah satu variabel yang secara konsisten berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dalam penelitian Osabiyah dan Joseph (2015), mengungkapkan bahwa ada perbedaan yang jelas antara karyawan yang termotivasi dengan baik dan karyawan yang tidak. Ini berarti bahwa karyawan yang termotivasi memiliki rasa diinginkan, pengakuan, dan prestasi. Jika karyawan didorong oleh motivasi, mereka dapat berusaha untuk menjalankan fungsi dengan segala rasa tanggung jawab, kerendahan hati dan efisiensi ketimbang dengan karyawan yang tidak termotivasi.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan memperlihatkan adanya kesenjangan dalam hasil penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) membuktikan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti meskipun pegawai memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan Rokhilah dan Darmanto (2014) menemukan bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan begitupun motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Subari dan Riadi (2015) dalam penelitiannya menghasilkan motivasi tidak mempengaruhi secara langsung tetapi melalui efek kompetensi terhadap kinerja dan motivasi langsung berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan.

Perbedaan lain dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) serta penelitian Rokhilah dan Darmanto (2014) yaitu terletak pada variabel independen dan dependen. Jika pada penelitian tersebut mengukur variabel independen kompetensi karyawan dan dependen kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka pada penelitian ini akan mengukur kompetensi dosen sebagai variabel independen dan kinerja dosen sebagai variabel dependen pada institut pendidikan Universitas Swasta XYZ. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen, namun yang membedakan pada penelitian ini adalah analisis data yang digunakan dimana motivasi kerja sebagai

variabel moderasi. Penelitian ini untuk mengetahui apakah dosen tetap fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik yang profesional untuk melaksanakan fungsi tridharma perguruan tinggi yang merupakan kinerja dosen itu sendiri, guna mewujudkan tujuan dari institut yakni untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang terampil dan berkualitas dibidangnya serta melihat dengan adanya motivasi kerja apakah memperkuat atau memperlemah, mengingat bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Saltson, 2015).

Berdasarkan paparan di atas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus pada Dosen Tetap Fakultas Desain Universitas Swasta XYZ di Jakarta)”**

## **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diuraikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat dosen tetap yang memiliki kualifikasi pendidikan di bawah minimum (masih pendidikan sarjana) fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ.
2. Lebih besar jumlah dosen tetap fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ yang belum memilki Jabatan Fungsional/Jabatan Akademik yang berarti belum secara menyeluruh melaksanakan fungsi Tridharma Perguruan Tinggi yang merupakan tugas pokok bagi tenaga pendidik.



3. Rendahnya jumlah dosen tetap fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ yang sudah sertifikasi yang dibuktikan dengan memiliki sertifikat pendidik, dimana sertifikat pendidik merupakan pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional.
4. Dosen tetap pada fakultas desain belum sepenuhnya termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan fungsi tridharma perguruan tinggi yaitu melaksanakan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat ditinjau dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.

#### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Adapun pembatasan masalah yang dimiliki dalam penelitian ini antaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti analisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, masih ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja dosen diluar dari penelitian ini.
2. Penelitian ini membatasi ruang lingkup yang ditujukan kepada dosen tetap fakultas desain yang belum memiliki jabatan fungsional pada Universitas Swasta XYZ Jakarta.
3. Penelitian ini tidak melakukan wawancara langsung dengan responden sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data primer yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap hubungan kompetensi dan kinerja dosen tetap fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen tetap fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap hubungan kompetensi dan kinerja dosen tetap fakultas desain pada Universitas Swasta XYZ.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, informasi, saran, rekomendasi, dan memberikan manfaat praktis kepada perusahaan dalam kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.



2. Bagi dunia pendidikan

Sebagai acuan penelitian berikutnya, selain itu dapat memberikan ilmu tambahan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

3. Bagi pembaca

Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna, menambah pengetahuan dan wawasan yang dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian atau topik yang sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya bagi pihak lain.

4. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan, penerapan teori dan lebih memahami mengenai kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.