**ARTIKEL JURNAL TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI , KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI DOSEN TERHADAP ETOS KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI BANDUNG**

**JEFERSON SIAHAAN**

**NPM : 138020026**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2015**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, kualifikasi akademik dan kompetensi dosen terhadap etos kerja serta dampaknya terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung . Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan kinerja dosen. Bagi Sekolah Tinggi sejenis maupun dosen, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna tentang pentingnya peran motivasi, kualifikasi akademik, kompetensi dosen dan etos kerja dalam upaya meningkatkan kinerja dosen.

Penelitian dilakukan pada Sekolah Tinggi Teknologi Bandung. Metode penelitiannya menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan tipe penelitiannya berupa deskriptif dan eksplanasi. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metoda statistika analisis jalur (*path analysis*).

Hasil pengujian penelitian ditemukan adanya hubunngan yang signifikan antara motivasi dengan kualifikasi akademik dan dengan kompetensi dosen, selain itu dari hasil pengujian ditemukan adanya pengaruh signifikan antara motivasi, kulaifikasi akademik dan kompetensi dosen terhadap etos kerja baik secara parsial maupun secara simultan, ditemukan juga pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja dosen.

Kata kunci : motivasi, kualifikasi akademik, kompetensi dosen , etos kerja, kinerja dosen.

1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan. Peranan yang besar dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan atau pun visi organiasi sudah diakui oleh banyak orang. Dalam mengelola suatu lembaga pendidikan terdapat berbagai fungsi manajemen, mulai dari perencanaan lembaga pendidikan, pelaksanaan sampai pada evaluasi seluruhnya dilakukan oleh manusia dan apabila fungsi-fungsi manajemen ini dilaksanakan dengan baik dan benar, serta mendapat dukungan dari semua pihak yang terlibat dalam lembaga pendidikan, maka tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Keunggulan sumber daya manusia dibanding sumber daya lainnya karena manusia mampu berpikir secara rasional yang dapat ditampilkan dalam bentuk positif, misalnya, mendahulukan kewajiban daripada hak atau dapat pula ditampilkan dalam bentuk negatif, misalnya, perilaku mementingkan diri sendiri dan tanpa memperdulikan akibatnya kepada orang lain maupun lembaga pendidikannya. Perilaku yang mereka tampilkan muncul atas dorongan dari dalam diri manusia itu sendiri.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang tinggi untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan di tengah persaingan yang sangat ketat. Dalam upaya mencapai keberhasilan tersebut kemampuan sumber daya manusia saja tidak cukup tetapi juga diperlukan kemauan keras yang bersumber dari dorongan dalam diri para tenaga pengajar. Namun motivasi kerja tenaga pengajar tidak hanya tergantung pada diri tenaga pengajar itu sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya dari luar diri tenaga pengajar seperti kebijakan dan lingkungan lembaga pendidikan.

Dengan demikian salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan adalah strategi pimpinan lembaga pendidikan, dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia yaitu diantaranya dengan pengembangan sumber daya manusia sebagai modal dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar pada lembaga pendidikan.Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Tingkat pencapaian keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditunjukan dengan tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan, oleh karena itu faktor penyebab dari kinerja diantaranya adalah disiplin tenaga pengajar. Misalnya dalam kaitan dengan proses belajar mengajar maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kualitas belajar mengajar. Kurangnya kinerja tenaga pengajar akan berakibat kurang lancarnya proses belajar mengajar. Setiap tenaga pengajar dalam lembaga pendidikan dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga daya saing (*competitiveness*) lembaga pendidikan semakin besar.

Kemudian Rivai (2012:14), menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompokorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab denganhasil seperti yang diharapkan”. Berdasarkan batasan tersebut dapat dikemukakan bahwa padahakekatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas ataupekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Prestasi kerjaseorang tenaga pengajar dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu sebagai kemampuan institusi, dansituasi berlangsungnya fungsi pekerjaan pelayanan mengajar selama satu periode waktu tertentusebagai kondisi ekteren.

Kinerja tenaga pengajar mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja tenaga pengajar ini akan dirasakan oleh mahasiswa, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu tenaga pengajar harus benar-benar kompeten dibidangnya dan tenaga pengajar juga harus mampu mengabdi secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja yang profesional.

Tenaga pengajar sebagai tenaga profesional dituntut untuk memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Tenaga pengajar yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu meningkatkan kualitas belajar mengajar. Kinerja tenaga pengajar dapat dilihat dari penguasaan terhadap kompetensi yang dimilikinya sebagai tenaga profesional.

Seperti halnya tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal 1 ayat 9 menyatakan bahwa: “Tridharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya disebut Tridharma adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dalam hal ini para pengajar jurusan hospitaliti yang keberadaannya bertugas dilingkungan perguruan tinggi Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dituntut untuk melakukan kewajiban yang sama.

Tugas utama seorang tenaga pengajar yang telah menjadi kewajibannya haruslah dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tetapi dalam upaya pelaksanaan kegiatannya seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Salah satu permasalahan yang dirasakan berasal dari internal yaitu tidak maksimalnya kinerja tenaga pengajar atau belum sesuainya kinerja tenaga pengajar dengan target yang diharapkan atau ditetapkan, seperti datang terlambat ke kantor, datang terlambat ketika masuk kelas, penyerahan nilai mahasiswa yang terlambat, tidak adanya SAP dan silabus dalam mengajar, tidak maksimalnya proses belajar mengajar dikelas, dan lain sebagainya,

Kinerja pegawai pada dasarnya berkaitan dengan keterampilan, disiplin, etika kerja serta lingkungan iklim kerja. Dengan demikian pegawai merupakan faktor kinerja yang utama dan dinamis yang menjadikan suatu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang melebihi hasil yang sebelumnya. Disamping itu sasaranya mengarah kepada kemampuan organisasi untuk memperbaiki cara kerja yang berlangsung secara terus menerus.

Menurut Siregar (2012) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, selanjutnya Mathis & Jackson (2010) menyatakan etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Motivasi kerja merupakan sikap mental yang didasarkan pada semangat kerja yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik. Handoko (2013: 251) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Motivasi sebagai landasan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepada kepuasan dirinya. Kemudian Winardi (2010:1) menyatakan bahwa: “Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*Volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”.

Di sisi lain dosen bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok atau primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para tenaga pengajar seperti penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dengan demikian bahwa dengan seringnya para tenaga pengajar termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Tetapi berbicara tentang perguruan tinggi, maka keberadaannya tidak bisa dilepaskan dari keberadaan dan peran dosen-dosen di dalamnya.Karena bagaimanapun juga kepada merekalah maka kinerja perguruan tinggi dapat diharapkan. Berbeda dengan sekolah dasar dan menengah yang lebih banyak difokuskan kepada proses belajar dan mengajar, dan mempersiapkan murid untuk bisa naik ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Maka di perguruan tinggi karena dianggap sebagai jenjang tertinggi suatu proses pendidikan, maka selain diutamakan pada proses belajar – mengajar dan menyemaikan ilmu, tetapi juga kepada pencarian dan pengembangan ilmu sendiri, yang mana dengan bekal ilmu dan pengetahuan tersebut diharapkan dapat dijadikan alat untuk mendapatkan solusi permasalahan bagi masyarakat.

Dalam proses pencarian dan pengembangan ilmu sendiri, maka dosen juga dituntut untuk melakukan penelitian dan mempublikasikan hasil penelitiannya, kecuali itu juga mampu berinteraksi dengan masyarakat dengan kompetensi yang dimilikinya. Itulah esensi Tri Dharma perguruan tinggi.Pemahaman seperti yang diuraikan di atas, saat ini juga telah disepakati oleh pemerintah,  yaitu memandang penting profesi dosen sehingga bahkan diberikan suatu pengakuan khusus dengan diterbitkannya  [Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen](http://wiryanto.files.wordpress.com/2011/01/eraturan-pemerintah-no-37-tahun-2009-tentang-dosen.pdf).

Sebagaimana profesi lain yang diakui keberadaannya, misalnya profesi dokter, maka agar dapat disebut pendidik profesional maka diperlukan proses sertifikasi. Ini bahkan telah menjadi persyaratan utama yang diminta pemerintah.

Jadi di jaman sekarang ini, memiliki gelar akademik saja tidak mencukupi agar dapat disebut dosen profesional.Secara umum jika mempunyai sertifikat pendidik maka dosen tersebut dapat menyebut dirinya sebagai dosen profesional, dan itu diakui oleh pemerintah, legal.Itu tadi dari sisi perguruan tinggi, tetapi kecuali itu, pemerintah juga mencoba meningkatkan motivasi kepada dosen profesional tersebut dengan memberi insentif gaji tiap bulannya.Faktor inilah yang kelihatannya secara nyata mendongkrak daya tarik masyarakat untuk mengenal lebih jauh tentang dosen profesional tersebut.Bahkan diperoleh juga informasi bahwa sudah cukup banyak PNS non akademik, tetapi mempunyai potensi menjadi dosen (punya gelar akademik yang lebih), telah berupaya melakukan mutasi pekerjaan di lingkungan PNS untuk menjadi dosen (profesional).

Keberhasilan suatu pendidikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas lulusan sebagai calon tenaga kerja maupun hasil-hasil penelitiannya, diantaranya dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia atau kompetensi dosen itu sendiri. Sepert dijelaskan dia atas harus sesuai dengan [Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen](http://wiryanto.files.wordpress.com/2011/01/eraturan-pemerintah-no-37-tahun-2009-tentang-dosen.pdf) .

Kompetensi dosen sangat penting keberadaaannya guna menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik yang memadai sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu yang dimaksud kompetensi dosen sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.Selain memiliki kualifikasi yang baik juga para pendidik/dosen harus mengikuti proses training secara berkala dan berkelanjutan.Hal ini penting dilakukan guna meningkatkan kemampuan para pendidik didalam menangani setiap kebutuhan mahasiswa yang berkaitan dengan pembelajaran secara lebih baik.Hal berikutnya yang perlu diperhatikan adalah kompensasi kepada para dosen itu sendiri. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka besar potensinya bagi dosen untuk semakin totalitas dalam proses belajar mengajar, begitu pula sebaliknya. Hal terakhir yang perlu diperhatikan pula adalah etos kerja yang dimiliki oleh dosen yang bersangkutan. Tanpa kehadiran etos kerja yang memadai maka kualifikasi, training dan kompensasi tidak akan memberikan dampak hasil yang positif. Hal ini dikarenakan pihak pendidik tidak memiliki roh positif untuk melakukan proses pendidikan.

Sekolah Tinggi Teknologi Bandung (STT Bandung) merupakan perguruan tinggi yang memiliki 2(dua) Program Studi yaitu: Strata-1 Teknik Informatika dan Strata-1 Teknik Industri. Dosen pada Sekolah Tinggi Teknologi Bandung sangat bervariasi dan juga latar belakang pendidikan dengan disiplin ilmu yang berbeda. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang dosen dalam memberikan perkuliahan ataupun menjalankan tugas dan fungsi secara ideal. Hasil pengamatan yang dilakukan Peneliti, di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung masih ada dosen yang memiliki kompetensi pengetahuannya bagus namun kurangnya di aplikasi atau sikap dan sebaliknya juga masih ada dosen yang mempunyai kecenderungan untuk mengajar materi pelajaran yang sama pada tahun ajaran berikutnya.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut diatas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh yang difokuskan pada kedisiplinan, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja tenaga pengajar dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa Tesis yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi, Kualifikasi Akademik, dan Kompetensi Dosen Terhadap Etos Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung”.**

**Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap motivasi, kualifikasi akademik, kompetensi dosen, etos kerja, dan kinerja dosen.

**Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan demikian identifikasi masalah dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Dosen masih ada yang datang datang terlambat mengajar sehingga penggunaan waktu mengajar belum optimal.
2. Dosen masih kurang memberikan umpan balik atas tugas-tugas, jawaban UTS dan UAS kepada mahasiswa.
3. Tidak semua dosen memberikan materi dan tujuan mata kuliah di awal perkuliahan.
4. Dosen masih belum optimal dalam melakukan penelitian mandiri.
5. Dosen masih kurang dalam melakukan pemutakhiran bahan ajar sehingga banyak materi-materi pembelajaran yang sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini.
6. Program kegiatan pengabdian masyarakat di Institusi masih sangat sedikit sehingga tenaga pengajar belum optimal melakukan pengabdian kepada masyarakat secara periodik.
7. Karya ilmiah yang dihasilkan oleh dosen seperti buku ajar masih terbatas.
8. Pimpinan masih kurang memberikan penjelasan kepada dosen mengenai proses belajar mengajar sehingga terdapat ketidaksesuaian sistem proses belajar mengajar antara satu dosen dan dosen lainnya.
9. Dalam satu program studi masih terdapat dosen yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya.
10. Pimpinan masih kurang mengadakan pemeriksaan langsung dan melakukan inspeksi mendadak ke ruangan kelas.
11. Pekerjaan rutin yang diberikan pada tenaga pengajar masih belum mencapai kualitas yang dituntut oleh pimpinan.
12. Masih kurangnya inisiatif tenaga pengajar dalam menyelesaikan pekerjaan.
13. Masih adanya dosen yang yang tidak melaksanakan tugas yang diberikan oleh institusi.
14. Sistem pencahayaan dan sirkulasi udara masih belum tertata dengan baik, masih mengganggu konsentrasi dalam proses belajar mengajar.
15. Belum terjalinnya hubungan yang serasi antara pimpinan dengan para dosen.
16. Belum terjalinnya hubungan kerja dengan sesama dosen dalam proses belajar mengajar
17. Tata letak fasilitas mengajar masih belum mendukung dalam proses belajar mengajar.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan tersebut, penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
2. Bagaimana etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
3. Bagaimana kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kualifikasi akademik terhadap etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi dosen terhadap etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen terhadap etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung di.

**Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah yang akan dibahas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
2. Etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
3. Kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
4. Besarnya pengaruh motivasi terhadap etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
5. Besarnya pengaruh kualifikasi akademik terhadap etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
6. Besarnya pengaruh kompetensi dosen terhadap etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
7. Besarnya pengaruh motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen terhadap etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
8. Besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.

**Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan antara lain:

**Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan pengetahuan terutama dalam kajian teori tentang motivasi, kualifikasi akademik, kompetensi dosen, etos kerja, dan kinerja dosen di organisasi atau institusi pendidikan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya

**Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak sekolah dan dosen bahwa kinerja mempunyai tujuan untuk meningkatkan etos kerja, motivasi, kualifikasi akademik dan kompetensi dosen dengan tujuan akhir yaitu meningkatkan mutu pendidikan nasional.
2. Membantu universitas dalam menentukan program untuk peningkatan kreativitas mengajar.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Sekolah Tinggi Teknologi Bandung khususnya dalam meningkatkan iklim organisasi dan kreatifitas mengajar dosen dan peningkatan prestasi belajar mahasiswa.

**II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

* 1. **Kajian Pustaka**

**Motivasi**

Agar para pegawai senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi, maka fungsi penggerakan atau motivasi harus dilaksanakan untuk menggiatkan aktivitas dalam rangka pencapaian tujuan. Motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan pegawai dalam suatu organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam kelancaran jalannya adminsitrasi dan manajemen, maka masalah yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap orang yang berkepentingan untuk keberhasilan organisasi.

Masalah-masalah yang timbul dalam organisasi sebagian besar bersumber dari unsur manusia yang dilatarbelakangi oleh adanya berbagai kebutuhan manusia. Adanya kebutuhan manusia inilah yang menjadi dorongan dan merupakan unsur penggerak yang sangat kuat dalam diri manusia untuk bertindak mencapai keinginan atas kebutuhannya itu, dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian disebut motivasi.

Sebelum membahas motivasi, lebih dahulu diawali dengan pembahasan tentang pengertian motif. Effendy (2010: 23) mengemukakan bahwa: “Motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Atau dapat juga dikatakan motif adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu”.

Moekijat (2011: 9) mendefinisikan bahwa: “Motif adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan yang menggiatkan, atau yang menggerakkan, karenanya disebut “penggerakkan” atau “motivasi”, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan. Kemudian Siagian (2010; 128) mengemukakan bahwa: “Penggerakan (*motivating*) adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efiensi dan ekonomis”.

**Kualifikasi Akademik**

Salah satu karakteristik seorang dosen yang dianggap paling mendasar untuk kualitas seorang dosen adalah latar belakang pendidikannya. Windham (2000:27) berkata “*the characteristics of teachers that form the basis for the commonly used indicators of teachers quality are: formal education attaintment, teacher training attainment, age/ experience, attrition/turnover, specialization, ethnic/nationality, subject/mastery, verbal ability, attitudes, teacher availability measures.*”

Kemudian Windham (2000:27) menambahkan bahwa ada dua karakteristik yang diperlukan untuk mempersiapkan diri menjadi seorang dosen.Dua hal tersebut adalah kualifikasi akademik dan training untuk dosen. Berikut ini kutipan yang diambil dari Windham (2000:27) mengenai kualifikasi akademik “*the first two characteristics relate to the quality of formal preparation the individual has for a being teacher. The amount and quality of both academic education and teacher training are assumed to be positively correlated with the teacher’s knowledge and with the teacher’s ability to impart that knowledge to students.*”

Makna kualifikasi masih mengambil istilah dari Windham (2000:28) sebagai berikut “*qualified is possessing the academic and teacher training attainment appropriate to the assigned level and type of teaching*” bahwa kualifikasi pada dosen yaitu memiliki akademik dan training yang sesuai untuk bidang dan mata pelajaran yang dikuasai oleh dosen tersebut.

**Kompetensi Dosen**

Kompetensi menurut Spencer (2010:9): “*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is a fairly deep and enduring part of a person’s personality and can predict behavior in a wide variety situations and job task. Competencies are underlying characteristic of people and indicate “ways of behaving or thinking, generalizing across situations, and enduring for a reasonably long period of time.*”

Terjemahnya adalah bahwa sebuah kompetensi yaitu suatu karakter yang mendalam seseorang, dan kemampuan tersebut menjadi kriteria/syarat resmi untuk pekerjaannya. Beberapa kompetensi diartikan kemampuan mendalam atau karakteristik orang-orang dan direalisasikan dengan cara ia bertindak dan berpikir, memahami situasi, dan kemampuannya diperoleh dengan waktu yang lama.

Sagala (2009:23) mengatakan bahwa makna kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ia menambahkan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi, dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

**Etos Kerja**

Surya (2010:87) mengatakan makna etos yang berasal dari kata etika,yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan prilaku.Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerja yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi dan kehidupannya.Dengan demikian, etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal.

**Kinerja Dosen**

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (dalam tulisan ini disebut juga dengan istilah pegawai) dalam organisasi adalah menilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Pada penelitian ini kerangka pemikiran atau teori yang digunakan penulis sebagai dasar penelitian adalah sebagai berikut :

**Hubungan Motivasi dan Kualifikasi Akademik**

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, di antaranya adalah harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang memadai serta motivasi kerja yang baik.

**Hubungan Motivasi dan Kompetensi**

Konsep kompetensi mencakup kompetensi yang nampak maupun tidak nampak, karena kompetensi yang nampak tersebut pada kenyataannya hanyalah sesuatu yang dapat dipelajari hampir oleh semua orang, sehingga hanya dikategorikan sebagai kompetensi prasyarat. Sedangkan kompetensi yang tidak nampak merupakan kompetensi yang akan membedakan antara orang yang akan berkinerja lebih unggul dibandingkan dengan orang lain, kompetensi yang tidak nampak meliputi konsep diri, sikap, dan motif (McBear, 2006:112). Kompetensi sebagai fungsi dari perilaku seseorang dan lingkungan di mana yang bersangkutan berada dan menyatakan lingkungan sosial mempengaruhi pengembangan kompetensi.

**Hubungan Kualifikasi Akademik dan Kompetensi**

Salah satu karakteristik seorang dosen yang dianggap paling mendasar untuk kualitas seorang dosen adalah latar belakang pendidikannya. Windham (2000:27) menambahkan bahwa ada dua karakteristik yang diperlukan untuk mempersiapkan diri menjadi seorang dosen.

Dua hal tersebut adalah kualifikasi akademik dan training untuk dosen. Berikut ini kutipan yang diambil dari Windham (2000:27) mengenai kualifikasi akademik “*the first two characteristics relate to the quality of formal preparation the individual has for a being teacher. The amount and quality of both academic education and teacher training are assumed to be positively correlated with the teacher’s knowledge and with the teacher’s ability to impart that knowledge to students.*”

Makna kualifikasi masih mengambil istilah dari Windham (2000:28) sebagai berikut “*qualified is possessing the academic and teacher training attainment appropriate to the assigned level and type of teaching*” bahwa kualifikasi pada dosen yaitu memiliki akademik dan training yang sesuai untuk bidang dan mata pelajaran yang dikuasai oleh dosen tersebut.

**Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja**

Kesuksesan dan kegagalan sebuah perusahaan atau lembaga sangat tergantung dari perencanaan yang dirumuskan, baik jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Perencanaan-perencanaan ini biasanya dirumuskan dalam sebuah visi, misi dan tujuan. Motivasi akan muncul ketika memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas dan terukur (Khan, 2003). Visi, misi dan tujuan suatu perusahaan, baik secara *eksplisit* maupun *Implisit* hendaknya menggambarkan orientasi strategis perusahaan. Visi yang dibuat untuk menjadikan perusahaan sebagai wahana pengelolanya dalam melakukan suatu kegiatan bisnis tertentu. Misi dan tujuan untuk mewujudkan kegiatan bisnis dengan keuntungan semaksimal mugkin. Visi, misi dan tujuan apabila dikaitkan dengan pembinaan SDM perusahaan, bagaimana mewujudkan SDM yang memiliki kematangan kepribadian, melalui pola pikir dan pola sikap yang profesional, yakni berkeahlian, beretos kerja tinggi, terpercaya (Yusanto dan Widjajakusuma, 2011).

**Pengaruh Kualifikasi Akademik terhadap Etos Kerja**

Tenaga pengajar memiliki peran yang penting dan strategis, dan bertanggungjawab dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional. Usman (2009: 7) menyatakan bahwa tenaga pengajar sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan mengajar berarti meneruskan, mengembangkan ilmu pengetahuan, dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Senada dengan Usman, Suyanto dan Hisyam (2009:27) menyatakan bahwa tenaga pengajar merupakan pihak yang paling sering dituding sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Hal ini berarti bahwa kehadiran dan profesionalisme seorang tenaga pengajar sangat berpengaruh dalam menentukan dan mewujudkan cita-cita pembangunan nasional terutama mewujudkan program pendidikan nasional.

**Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja**

Surya (2010:87) mengatakan makna etos yang berasal dari kata etika,yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan prilaku.Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerja yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi dan kehidupannya, dengan demikian, etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal.

Sinamo (2005:41) menyatakan etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

**Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja**

Zulham (2008) menyatakan etos kerja merupakan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Sinamo dalam Novliadi (2009:5), ‘Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.’ Di samping itu etos kerja dapat menjadi positif atau negatif. Etos kerja positif sebagai proses membuat pekerjaan menjadi sesuatu yang menarik dan merupakan sebuah komitmen diri untuk memberikan yang terbaik kepada lembaga dimana pegawai tersebut bekerja. Etos kerja negatif yang terdapat pada aura pegawai menyebabkan kepala camat, rekan kerja dan masyarakat enggan untuk dekat dan bergaul dengan baik, karena tidak memiliki nilai tambah, merusak cita pekerjaan dan kepercayaan mereka akan hilang. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberikan etos kerja yang optimal yang dapat memajukan lembaganya dengan baik,. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

**MOTIVASI**

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kebutuhan berafiliasi
3. Kebutuhan berkuasa

Mc Clelland dalam Winardi (2008:81)

**KOMPETENSI DOSEN**

1. Kompetensi kepribadian
2. Kompetensi profesional
3. Kompetensi pedagogik
4. Kompetensi sosial

UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

**ETOS KERJA**

1. Kualitas kerja
2. Kehadiran
3. Tanggung jawab

Surya (2010)

**KUALIFIKASI AKADEMIK**

1. Jenjang pendidikan
2. Jenjang keilmuan/keahlian
3. Pengalaman dosen

Sagala dan Surya (2010)

**KINERJA DOSEN**

1. Melaksanakan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
2. Merencanakan Pembelajaran
3. Melaksanakan Pembelajaran
4. Menilai dan Mengevaluasi
5. Mengembangkan Kualifikasi Akademik
6. Bertindak Objektif

UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang No. 14 tahun 2005

Windham (2000:27)

Sagala (2010:158)

McBear (2006:112)

Harsey dan Blanchard (2005:194)

Yusanto dan Widjajakusuma ( 2011)

Arep dan Tanjung, (2010)

Usman, Suyanto dan Hisyam (2009:27)

Surya (2010:87)

Sinamo (2005:41)

Zulham (2008)

**Gambar 1**

**Paradigma Penelitian**

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap etos kerja.
2. Kualifikasi akademik berpengaruh terhadap etos kerja.
3. Kompetensi dosen berpengaruh terhadap etos kerja.
4. Motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen berpengaruh terhadap etos kerja secara simultan.
5. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

**III. METODE PENELITIAN**

**Tipe Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metoda penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2013:11) metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme . Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggeneralisasi data empiris dengan merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas,walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Dengan demikian, dapat penulis lakukan interpretasi atas informasi dan hasil penelitian yang penulis terima, yang dengan demikian penulis dapat mencari jawaban atas fenomena yang ada, antara data yang diterima, pengalaman pribadi penulis, serta teori yang ada.

**Definisi Variabel dan Pengukurannya**

Dalam penelitian ini ada tiga pokok variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X, Y dan variabel Z. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi sebagai variabel bebas (*independen*) (X1). Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.
2. Kualifikasi akademik sebagai variabel bebas (*independen*) (X2). Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.
3. Kompetensi dosen sebagai variabel bebas (*independen*) (X3). Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.
4. Etos kerja sebagai variabel intervening (Y), adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.
5. Kinerja dosen sebagai variabel *dependen* (variabel terikat) (Z) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas.

**Rancangan Analisis Data**

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu : persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (s*corring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 1-5 pada setiap butir kuesioner, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel *independent* X, Y dan variabel dependent Z yaitu sebagai berikut (X,Y), (Z,Y). Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen terhadap etos kerja dan kinerja dosen, maka data diolah dengan menganalisa sikap responden terhadap setiap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian responden (positif/negatif), pelaksanaan variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis *likert’s summated rating*.

Untuk memperoleh data dari variabel kualitatif, setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam sub variabel dan setiap subvariabel dioperasionalisasikan ke dalam indikator. Setiap indikator diukur peringkat jawaban dengan skala ordinal.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1). Analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2). Analisis verifikatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut ini akan diuraikan mengenai pengaruh masing-masing variabel motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen secara simultan terhadap etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.

Tabel 1

Pengaruh Motivasi, Kualifikasi Akademik

dan Kompetensi Dosen Terhadap Etos Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh tidak langsung | | | Sub total pengaruh tidak langsung | Pengaruh Total |
| Motivasi | Kualifikasi Akademik | Kompetensi Dosen |
| Motivasi | 16,73 | - | 7,99 | 7,17 | 15,16 | 31,89 |
| Kualifikasi Akademik | 9,42 | 7,99 | - | 5,84 | 13,83 | 23,25 |
| Kompetensi Dosen | 7,18 | 7,17 | 5,84 | - | 13,01 | 20,19 |
| Jumlah | | | | | | 75,33 |
| Pengaruh faktor lain/faktor residu | | | | | | 24,67 |

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa pengaruh total variabel motivasi terhadap etos kerja sebesar 31,89%, pengaruh total variabel kualifikasi akademik terhadap etos kerja sebesar 23,25% sedangkan pengaruh total variabel kompetensi dosen terhadap etos kerja sebesar 20,19%. Pengaruh variabel kompetensi dosen terhadap etos kerja lebih kecil daripada pengaruh motivasi, dan kualifikasi akademik terhadap etos kerja, hal ini dikarenakan di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung (STT Bandung) merupakan perguruan tinggi yang memiliki 2 (dua) Program Studi yaitu: Strata-1 Teknik Informatika dan Strata-1 Teknik Industri. Dosen pada Sekolah Tinggi Teknologi Bandung sangat bervariasi dan juga latar belakang pendidikan dengan disiplin ilmu yang berbeda. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang dosen dalam memberikan perkuliahan ataupun menjalankan tugas dan fungsi secara ideal. Hasil pengamatan yang dilakukan Peneliti, di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung masih ada dosen yang memiliki kompetensi pengetahuannya bagus namun kurangnya di aplikasi atau sikap dan sebaliknya juga masih ada dosen yang mempunyai kecenderungan untuk mengajar materi pelajaran yang sama pada tahun ajaran berikutnya, merunjuk kepada informasi yang diberikan oleh pihak HRD kampus Sekolah Tinggi Teknologi Bandung diperoleh informasi bahwa faktor-faktor kompetensi dosen selama tiga tahun terakhir dari tahun 2012 sampai tahun 2014 mengalami penurunan yang signifikan. Faktor kompetensi dosen yang pertama adalah mengenai kompetensi intelektual. Kompetensi intelektual terdiri atas kualifikasi akademik dan pelatihan. Kualifikasi akademik mencerminkan antara tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dosen dengan mata kuliah yang diampunya. Kualifikasi akademik menurut HRD yang ada di kampus STT Bandung ini semula bernilai 85% di tahun 2012. Pada tahun berikutnya mengalami penurunan menjadi 82% dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2014 menjadi 78%. Di samping itu, meskipun variabel kompetensi dosen berada pada ketegori cukup baik, namun masih banyak yang indikator berada di bawah rata-rata dan harus diperbaiki sehingga pengaruh variabel kompetensi dosen terhadap etos kerja lebih kecil daripada variabel motivasi, dan kualifikasi akademik.

Besarnya pengaruh motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen terhadap etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung yakni sebesar 75,33%. Ini artinya, variabel motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen bersama-sama mempengaruhi variabel etos kerja sebesar 75,33% sedangkan sisanya sebesar 24,67% atau besar koefisien jalur untuk faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 0,497 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepuasan kerja.

Dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh output sebagai berikut:

| **Model Summaryb** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |  | | | |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .892a | .795 | .790 | 11.87966 |
| a. Predictors: (Constant), Y | | | | |
| b. Dependent Variable: Z | | | | |

Dari output di atas diperoleh nilai koefisien jalur ρZY sebesar 0.892 dan nilai R2YX sebesar 0.795 atau 79.50%. Dengan nilai R2YX tersebut dapat diperoleh pengaruh dari faktor lain (error) sebesar 100% – 79.50% = 20.50% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel Y ditentukan melalui :

*ρ*ZY ε2 =

= 0.453

Dengan demikian diperoleh persamaan sub struktur 2 sebagai berikut:

Z = 0.892 Y + 0.453

Jika digambarkan akan tampak sebagai berikut :

0,205

0,892

**Y**

**Z**

**Gambar 4.4**

**Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel etos kerja (Y) terhadap kinerja dosen (Z) yang direpresentasikan oleh persamaan pada sub struktur 2 di atas, akan digunakan pengujian dengan uji t.

H0 : *ρ*ZY = 0 ; Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen

H1 : *ρ*ZY ≠ 0 ; Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |  | |
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 27.129 | 7.063 |  | 3.841 | .000 |
| Y | 2.762 | .300 | .892 | 9.216 | .000 |
| a. Dependent Variable: Z | | | | | | |

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000. Nilai ini < 0,05 sehingga kesimpulannya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya etos kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja dosen (Z) dengan pengaruh sebesar 79,50%.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

1. Motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung, memberikan gambaran sebagai berikut :
2. Motivasi dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung yang diukur dengan dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan diinterpretasikan dalam kriteria cukup baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhan akan prestasi gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kebutuhan untuk kekuasaan memberikan gambaran yang paling rendah.
3. Kualifikasi akademik di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung yang diukur dengan dimensi jenjang pendidikan, jenjang keilmuan/keahlian dan pengalaman diinterpretasikan dalam kriteria cukup baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi jenjang keilmuan/keahlian dan pengalaman memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi jenjang pendidikan memberikan gambaran yang paling rendah.
4. Kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung yang diukur dengan dimensi kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial diinterpretasikan dalam kriteria cukup baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kompetensi kepribadian memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kompetensi pedagogik memberikan gambaran yang paling rendah.
5. Etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung yang diukur melalui dimensi kualitas kerja, kehadiran, dan tanggungjawabdiinterpretasikan dalam kriteria cukup baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kualitas kerja memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kehadiran memberikan gambaran yang paling rendah.
6. Kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung yang diukur dengan dimensi melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi, mengembangkan kualifikasi akademik dan bertindak objektif diinterpretasikan dalam kriteria cukup baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi menilai dan mengevaluasi memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi melaksanakan pembelajaran memberikan gambaran yang paling rendah.
7. Pengaruh motivasi terhadap etos kerja adalah sebesar 31,89%. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik motivasi maka akan meningkatkan etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
8. Pengaruh kualifikasi akademik terhadap etos kerja adalah sebesar 23,25%. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik kualifikasi akademik maka akan meningkatkan etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
9. Pengaruh kompetensi dosen terhadap etos kerja adalah sebesar 20,19%. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik kompetensi dosen maka akan meningkatkan etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung.
10. Pengaruh motivasi, kualifikasi akademik, dan kompetensi terhadap etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung yakni sebesar 75,33% sedangkan sisanya sebesar 24,67% atau besar koefisien jalur untuk faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 0,497 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepuasan kerja. Sementara itu apabila dilihat secara parsial variabel motivasi dengan nilai 31,89% lebih dominan mempengaruhi etos kerja di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung daripada kualifikasi akademik dengan nilai sebesar 23,25% dan kompetensi dosen dengan nilai sebesar 20,19%.
11. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung dengan pengaruh sebesar 79,50%.

**Rekomendasi**

1. Meningkatkan etos kerja dosen perlu melakukan pengawasan aktivitas kerja secara intensif, dan bersikap tegas terhadap jenis-jenis tindakan indisipliner dengan memberikan sanksi atau hukuman yang tepat berdasarkan aturan dan ketentuan yang sudah disepakati, karena hal tersebut merupakan cerminan nilai dari disiplin kerja dosen yang tinggi.
2. Pemberian sanksi yang diberikan harus memenuhi rasa keadilan bagi semua dosen dengan berpedoman kepada peraturan atau hukum yang berlaku, dimana penegakan disiplin kerja harus memenuhi unsur menghormati, meghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
3. Meningkatkan motivasi kerja dosen pihak Sekolah Tinggi Teknologi Bandung bisa lebih teliti dalam penempatan dosen pada suatu jabatan tertentu dan dapat menyesuaikan posisinya dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki tenaga pengajar, sehingga tidak akan ada kesalahan dalam penempatan.
4. Pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan (*reward*) kepada dosen yang berprestasi lebih diperhatikan lagi sehingga tenaga pengajar terpacu untuk mencapai prestasi yang terbaik karena usaha/jerih payah yang dilakukanya mendapat perhatian dan penghargaan.
5. Kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung yang diukur dengan dimensi pelaksanaan pendidikan, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi, mengembangkan kualifikasi akademik serta bertindak obyektif termasuk kategori cukup baik. Namun masih perlu perbaikan kurang obyektif dalam memberikan nilai kepada mahasiswa. Untuk itu sebaiknya pihak Sekolah Tinggi Teknologi Bandung secara berkala melakukan penilaian kemampuan tenaga pengajar, penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menilai tenaga pengajar secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia.
6. Motivasi berpengaruh besar yang signifikan terhadap etos kerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung, dengan demikian Sekolah Tinggi Teknologi Bandung harus bisa meningkatkan motivasi dosen dengan memperhatikan lebih seksama faktor kebutuhan akan prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan.
7. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung, dengan demikian etos kerja harus selalu diperhatikan dalam hal kualitas kerja, kehadiran, dan tanggungjawab.
8. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi etos kerja dan kinerja dosen. Jika dilihat dari epsilonnya (faktor lain yang mempengaruhi etos kerja dan kinerja dosen) masih cukup besar, diantaranya kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto S. 2001. **Prosedur Penelitian**. Cetakan keempat Jakarta : Rineka Cipta.

As’ad M. 2005.**Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia**.Yogyakarta:Liberty

Armstrong, Michael, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Sofyan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2004. ***Performance Management***. Terjemahan Toni Setiawan, Yogyakarta : Tugu Publisher.

Arikunto, Suharsimi (2006). **Metodologi Penelitian**, Bina Akasara, Yogyakarta.

Anoraga, P. (2001). **Psikologi Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta

Bacal, Robert. 2002. *Performance Management* (alih bahasa oleh Surya Dharma dan Yanuar Irawan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Bangun, Wilson ( 2012), **Manajemen Sumber**  **Daya Manusia**, Erlangga,

Bandung.

Danim, Sudarwan (2011). **Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik**, Jakarta: Bumi Aksara.

Dharma, Surya (2010). **Manajemen Kinerja**. Cetakan Ketiga. Penerbit Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Dessler, Gary (2003). ***Human Resource Management*** ,Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Davis, Keith & Newstrom W John. 2006. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.

Dessler, Garry. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.

E. Mulyasa (2009). **Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Fisher, Richard. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, And External Auditor Job Satisfaction And Performance, *Behavioral Research in Accounting 13* : 143-170.

Flippo., Edwin. 2008, Manajemen Personalia, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.

Fried, Yitzhak; Haim Ailan Ben-David; Tiegs, Robert B; Avital, Naftali; Yeverechyahu,Uri. 2008, The Interactive Effect Of Role Conflict And Role Ambiguity On Job Performance, *Journal of Occupational and Organizational Psychology 71* : 19-27.

Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2008. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan. Nunuk Adiarni. Jakarta : Erlangga.

Gomez, Faustino Cardodo. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Haerani, S, 2003, Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Peluang Karir, Stress, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Disertasi PPS-UH Makassar.

Ivancevich, John. M, dkk. (2008). **Perilaku** **dan Manajemen Organisasi**. Jakarta : Erlangga.

Imam Ghozali (2011). Aplikasi **Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Khan, R. A. G. (2011). ***Impact of Training and Development on Organizational Performance***, Global Journal of Management and Business Research Vol. 2, ISSN 0975-5853 Issue.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.

Moh.Uzer.Usman (2010).**Menjadi guru Profesional**.Bandung : PT Remaja.

Moeheriono (2009). **Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Bogor : Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2001). **Perilaku Organisasi**, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.

Sedarmayanti (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung.

Syaiful Sagala (2010). **Konsep dan Makna Pembelajaran**. Bandung: Alfabeta.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). **Manajemen dan Evaluasi Kerja**,Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Singarimbun, Masri (2005). **Metode Penelititan Survei**, LP3S, Jakarta.

Slovin (Steph Ellen, eHow Blog) (2010). ***Principles and Methods of Research***: Ariola et al.

Sinamo, Jansen H. (2011). **8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses,** Jakarata: PT Spirit Mahardika.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV. Alfabeta.

Spencer, Lyle M. Jr, and Spencer, Signe M. 2003. *Competence at Work Models for Superior Performance*. Inc.N.Y.: Press.

T. Tani Handoko. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE UGM.

Umar Husein, 2000. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Uno, B. Hamzah. (2010). **Teori** **Motivasi dan Pengukurannya,** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Gomez, Faustino Cardodo. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Wahyudi, Dr, & H. Akdon, Dr., 2009, Manajemen Konflik dalam Organisasi, Alfabeta, Bandung.

Widyantoro, 2005, Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga, Edisi Ketiga, Penerbit Tarsito, Jakarta.

Winardi. 2007. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Zenzen, G Thomas ,2002 “*Achievement Motivation*” Investigation Advisor The Graduate College University of Winsconsin-Stout August.

**UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.**

[**Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen**](http://wiryanto.files.wordpress.com/2011/01/eraturan-pemerintah-no-37-tahun-2009-tentang-dosen.pdf)