**Pengaruh Kompetensi, Remunerasi, Fasilitas Teknologi Informasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja Dosen serta Implikasinya pada Kinerja Dosen**

***The Influence Of Competencies, Remuneration, Information Technology Facilities And Career Development On Lecturer Work Ethic And Its Implications On Lecturer Performance***

**Pujiono\*12, Azhar Affandi1, Heru Setiawan1**

1Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Pasundan, Jalan Sumatera No.41, Bandung, Indonesia.

2Poltekkes Bandung, Jl. Pajajaran No.56, Bandung, Indonesia.

**Abstrak**

Pendidikan tinggi di Indonesia berperan dalam mencerdaskan bangsa dan meningkatkan kesejahteraan melalui pengembangan ilmu serta Tridharma Perguruan Tinggi.1 Dosen sebagai pendidik profesional memainkan peran penting dalam transformasi dan penyebaran ilmu pengetahuan.5 Oleh karena itu, peningkatan kualitas dosen serta tata kelola pendidikan yang baik menjadi faktor kunci dalam menjamin mutu pendidikan tinggi.3 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dosen terhadap kinerja dosen, melalui variabel kompetensi, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, dan pengembangan karir dosen. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional.11,12 Terdapat sebanyak 483 populasi dosen dan tersaring 220 sampel dosen Poltekkes X dan Poltekkes Y yang selanjutnya dibagikan kuesioner dan diuji validitas, reliabilitas dan normalitasnya. Analisis data mencakup analisis deskriptif dengan rentang skor, 16 dan analisis verifikatif menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Lisrel 8.8 untuk mengakomodasi variabel laten serta mengatasi kesalahan pengukuran.17 Uji kelayakan model dilakukan dengan berbagai indikator goodness-of-fit.18 Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi, remunerasi, fasilitas teknologi, dan pengembangan karir dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y berada pada kategori cukup baik dan baik serta Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Meskipun demikian, diperlukan peningkatan, terutama dalam dimensi profesionalisme, remunerasi, kepuasan terhadap fasilitas teknologi informasi, serta kebijakan mutasi dan promosi. Sedangkan pada etos kerja aspek keandalan perlu diperbaiki untuk mencapai peningkatan kinerja dosen.

Kata kunci: Kompetensi; Remunerasi; Fasilitas Teknologi Informasi; Pengembangan Karir; Etos Kerja; Kinerja Dosen.

**Abstract**

*Higher education in Indonesia plays a role in enlightening the nation and improving welfare through the development of knowledge and the Tridharma of Higher Education.1 Lecturers, as professional educators, play a crucial role in the transformation and dissemination of knowledge.5 Therefore, improving the quality of lecturers and good educational governance are key factors in ensuring the quality of higher education.3 This study aims to analyze the factors influencing lecturers' work ethic on their performance, through the variables of competence, remuneration, information technology facilities, and career development. The study employs a descriptive method and a quantitative verificative method with a cross-sectional design.11,12 The population consists of 483 lecturers, with a filtered sample of 220 lecturers from Poltekkes X and Poltekkes Y. Questionnaires were distributed to these participants, followed by validity, reliability, and normality tests. Data analysis includes descriptive analysis with score ranges,16 and verificative analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with Lisrel 8.8 to accommodate latent variables and address measurement errors.17 Model feasibility testing was conducted using various goodness-of-fit indicators.18 The results indicate that the variables of competence, remuneration, technology facilities, and career development for lecturers at Poltekkes X and Y fall into the fairly good and good category, while work ethic significantly influences lecturer performance. However, improvements are needed, particularly in professionalism, remuneration, satisfaction with information technology facilities, as well as policies on transfers and promotions. Additionally, in terms of work ethic, the reliability aspect needs improvement to enhance lecturer performance.*

*Keywords: Competence; Remuneration; Information Technology Facilities; Career Development; Work Ethic; Lecturer Performance.*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan tinggi di Indonesia memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945.1 Dalam konteks pembangunan nasional, pendidikan tinggi juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan tetap mempertahankan nilai budaya, demokrasi, serta toleransi.2 Perencanaan dan pengelolaan pendidikan tinggi harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar dapat menjawab tantangan global serta meningkatkan daya saing bangsa.3

Pendidikan tinggi di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020, yang mencakup berbagai jenjang mulai dari diploma hingga doktoral, serta program profesi dan spesialis.4 Perguruan tinggi memiliki peran utama dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen sebagai pendidik profesional memainkan peran penting dalam transformasi dan penyebaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dosen serta tata kelola pendidikan yang baik menjadi faktor kunci dalam menjamin mutu pendidikan tinggi.5

Sebagai bagian dari sistem pendidikan tinggi, Politeknik Kesehatan (Poltekkes) memiliki tugas utama dalam menyelenggarakan pendidikan vokasi dan profesi di bidang kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 71 Tahun 2020, Poltekkes berfungsi menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi dengan mengutamakan pendidikan berbasis praktik untuk mencetak tenaga kesehatan yang kompeten.6 Dalam hal ini, Poltekkes X dan Poltekkes Y telah menerapkan pola pengelolaan sebagai Badan Layanan Umum (BLU), yang memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan pendidikan.7

Peran pendidikan tinggi dalam pembangunan manusia dapat diukur melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang merupakan indikator utama dalam menilai kesejahteraan masyarakat suatu daerah atau negara.8 IPM dikembangkan oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) pada tahun 1990 dan mencakup tiga dimensi utama, yaitu kesehatan (harapan hidup), pendidikan (angka melek huruf dan partisipasi sekolah), serta taraf hidup (pendapatan per kapita). IPM digunakan sebagai alat ukur untuk membandingkan tingkat kesejahteraan antarwilayah serta sebagai dasar dalam merancang kebijakan pembangunan sosial dan ekonomi.9

Di Indonesia, IPM terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2022, IPM Provinsi Jawa Barat mencapai 73,12, dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 0,84% per tahun dalam 12 tahun terakhir.10 Kota Bandung, Kota Bekasi, dan Kota Depok memiliki IPM di atas 80, yang menunjukkan kategori pembangunan manusia yang sangat tinggi. Sementara itu, IPM Provinsi Jawa Tengah meningkat menjadi 72,79 pada tahun 2022, dengan Kota Salatiga mencatatkan IPM tertinggi sebesar 84,35. Peningkatan IPM ini menegaskan pentingnya peran pendidikan dalam mendukung kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat.8

Poltekkes sebagai institusi pendidikan tinggi kesehatan turut berkontribusi dalam meningkatkan IPM dengan mencetak tenaga kesehatan yang berkualitas. Ketersediaan tenaga kesehatan yang kompeten berpengaruh langsung terhadap peningkatan harapan hidup dan kualitas layanan kesehatan masyarakat, yang merupakan salah satu dimensi utama dalam pengukuran IPM. Selain itu, akses terhadap pendidikan vokasi kesehatan yang berkualitas memungkinkan lebih banyak individu memperoleh keahlian profesional yang meningkatkan taraf hidup mereka. Dengan demikian, peran Poltekkes X dan Poltekkes Y dalam pengembangan SDM kesehatan sangat penting dalam mendukung pembangunan manusia yang berkelanjutan.

Penelitian ini memilih Poltekkes X dan Poltekkes Y sebagai objek kajian karena keduanya termasuk dalam Poltekkes kelas I di Indonesia dan memiliki sumber daya manusia serta aset negara yang besar. Dengan kinerja yang baik, kedua Poltekkes ini menjadi model dalam pengembangan kualitas pendidikan dan penelitian kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dosen, termasuk kompetensi, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, dan pengembangan karir. Sebagai satuan kerja Kementerian Kesehatan yang menerapkan manajemen BLU, efektivitas dan efisiensi implementasi BLU di kedua Poltekkes ini juga menjadi fokus kajian guna memastikan optimalisasi sistem manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan kesehatan.

Kajian awal menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan dalam pengelolaan SDM di Poltekkes, seperti pemetaan kompetensi dosen, kinerja yang belum optimal, serta remunerasi yang belum sepenuhnya kompetitif. Selain itu, keterbatasan fasilitas teknologi informasi dan pengembangan karir juga menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor tersebut serta mengukur pengaruhnya terhadap etos kerja dan kinerja dosen di kedua Poltekkes tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar serta sistem pendidikan yang lebih efektif di Poltekkes X dan Poltekkes Y. Peningkatan kinerja dosen diharapkan dapat berkontribusi pada kualitas lulusan yang lebih baik, sehingga pada akhirnya turut mendukung peningkatan IPM dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan variabel penelitian secara sistematis tanpa menghubungkannya dengan variabel lain.11 Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, di mana data dikumpulkan langsung dari responden untuk memperoleh gambaran empiris mengenai variabel yang diteliti.12

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y dengan jumlah 483 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik stratified proportional random sampling, dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 220 orang.13 Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur konsep yang diharapkan, menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Loading Factor*.14 Instrumen dikatakan valid jika nilai AVE > 0.50 dan loading factor > 0.50 (Imam Ghozali, 2021). Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi dan stabilitas instrumen dengan menggunakan construct reliability (CR). Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai CR > 0.70.15

Setelah uji validitas dan reliabilitas, dilakukan uji normalitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi serta variabel bebas dan terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan mendeteksi kurva histogram dan grafik normal probability plot, serta melalui uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui signifikansi distribusi data.

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden berdasarkan kuesioner, dengan pengelompokan data menggunakan rentang skor.16 Sementara itu, analisis verifikatif dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Lisrel 8.8. Model ini dipilih karena kemampuannya dalam mengakomodasi variabel laten serta mengatasi kesalahan pengukuran pada variabel dependen dan independen.17 Uji kelayakan model dilakukan untuk memastikan kesesuaian model dengan data penelitian, menggunakan berbagai indikator goodness-of-fit yang telah ditetapkan.18

**HASIL**

Hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas dosen yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perempuan, yang mencerminkan tren rekrutmen dosen di lingkungan pendidikan kesehatan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 46–55 tahun dan di atas 55 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar dosen telah lama mengabdi dan adanya tantangan dalam regenerasi tenaga pengajar. Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar Magister, sementara jumlah yang memiliki gelar Doktor masih terbatas, yang mengindikasikan masih rendahnya motivasi atau kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan masa kerja, mayoritas dosen telah bekerja lebih dari 20 tahun, yang memperkuat indikasi bahwa regenerasi tenaga dosen masih kurang optimal. Dari aspek jabatan fungsional, sebagian besar responden berada pada tingkat Lektor, dengan jumlah yang lebih sedikit mencapai Lektor Kepala atau Guru Besar. Hal ini menunjukkan adanya hambatan dalam kenaikan jabatan fungsional, terutama yang berkaitan dengan syarat publikasi ilmiah.

Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diuji sebelum analisis data dilakukan. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, termasuk kompetensi, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, pengembangan karir, etos kerja, dan kinerja dosen, memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rkritis sebesar 0,300, sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien reliabilitas di atas 0,700, yang menegaskan bahwa instrumen penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan p-value > 0,05.

Berikut hasil analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel: 1) Variabel kompetensi dosen yang terdiri dari empat dimensi dan 17 indikator pernyataan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,429, yang secara umum dikategorikan baik dengan standar deviasi 0,348. Rentang nilai yang diperoleh berkisar antara 3,081 hingga 3,777, menunjukkan bahwa kompetensi dosen berada dalam kategori cukup baik dan baik. Dari 17 indikator, terdapat pernyataan dengan nilai terendah, yaitu penyebarluasan inovasi penelitian dalam bentuk teknologi dan publikasi, serta kemampuan menjalin hubungan dengan pihak eksternal. 2)Variabel remunerasi, yang terdiri dari lima dimensi dan 16 indikator pernyataan, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,403 dengan standar deviasi 0,327, yang menunjukkan kategori cukup baik dan baik, dengan rentang nilai 3,076 hingga 3,731. Pernyataan dengan masih memrlukan perhatian yaitu mencakup kesetaraan remunerasi dengan perguruan tinggi lain, kesejahteraan yang dihasilkan dari remunerasi. Secara keseluruhan, seluruh dimensi berada dalam kategori cukup tinggi dan tinggi, namun aspek kelayakan masih memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan kepuasan dosen terhadap remunerasi yang diterima. 3) Variabel Fasilitas teknologi informasi, yang terdiri dari tiga dimensi dan 15 indikator pernyataan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,197 dengan standar deviasi 0,315, yang berada dalam kategori cukup baik dan baik dengan rentang nilai 2,882 hingga 3,513. Indikator yang memerlukan perhatian mencakup efisiensi penggunaan teknologi informasi dalam pekerjaan dosen, pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaporan kinerja dosen, serta kapasitas akses internet yang memadai. Rekapitulasi nilai per dimensi menunjukkan bahwa seluruh aspek masih berada dalam kategori cukup baik dan baik, dengan kebutuhan peningkatan terutama pada kepuasan pengguna, konektivitas internet, dan aksesibilitas teknologi informasi. 4) Variabel pengembangan karir, yang terdiri dari lima dimensi dan 20 indikator pernyataan, nilai rata-rata sebesar 3,374 dengan standar deviasi 0,270, menunjukkan kategori cukup baik dan baik dengan rentang nilai 3,104 hingga 3,643. Tiga pernyataan yang memerlukan perhatian lebih yaitu mencakup kesesuaian sarana pelatihan dengan kebutuhan dosen, pelaksanaan mutasi untuk mengisi jabatan kosong, serta promosi jabatan berdasarkan aspek integritas. Secara keseluruhan, pengembangan karir masih berada dalam kategori cukup baik dan baik, namun aspek mutasi dosen serta peningkatan pelatihan dan pengembangan perlu diperhatikan lebih lanjut. 5) Variabel etos kerja, yang terdiri dari tiga dimensi dan 19 indikator pernyataan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,412 dengan standar deviasi 0,223, yang berada dalam kategori cukup baik dan baik dengan rentang nilai 3,189 hingga 3,635. Indikator dengan nilai terendah mencakup ketekunan dan komitmen dalam bekerja, kegigihan dalam mencapai tujuan tertentu, serta fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas secara efisien. Rekapitulasi nilai per dimensi menunjukkan bahwa secara keseluruhan etos kerja berada dalam kategori cukup baik dan baik, namun aspek dapat diandalkan masih memerlukan peningkatan lebih lanjut. 6) Variabel Kinerja dosen, yang terdiri dari empat dimensi dan 20 indikator pernyataan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,191 dengan standar deviasi 0,292, yang berada dalam kategori cukup baik dan baik dengan rentang nilai 2,899 hingga 3,482. Tiga pernyataan dengan yang memerlukan perhatian lebih yaitu terkait publikasi penelitian pada jurnal nasional terakreditasi, publikasi pada jurnal internasional, serta pengembangan hasil penelitian dalam bentuk teknologi tepat guna dan buku. Rekapitulasi nilai per dimensi menunjukkan bahwa seluruh aspek masih berada dalam kategori cukup baik dan baik, namun peningkatan diperlukan terutama dalam bidang penelitian dan publikasi. Selain itu, aspek pendidikan dan pengajaran juga perlu dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen secara keseluruhan.

**Tabel 1. Rekapitulasi Besar Pengaruh Masing-Masing Variabel**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Tidak Langsung** | | | | **Total PTL** | **Total Perngaruh** |
| **X1** | **X2** | **X3** | **X4** |
| Kompetensi X1 | 17.10% |  | 3.30% | 1.20% | 1.50% | 6.00% | 23.10% |
| Remunerasi X2 | 17.70% | 3.30% |  | 1.00% | 1.80% | 6.10% | 23.90% |
| Fasilitas TI X3 | 5.30% | 1.20% | 1.00% |  | 2.20% | 4.40% | 9.70% |
| Pengembangan Karir X4 | 11.20% | 1.50% | 1.80% | 2.20% |  | 5.50% | 16.70% |
| Total Pengaruh X terhadap Y | | | | | | | 73.40% |

Sumber: Hasil pengolahan data manual menggunakan Microsoft Excel 2025

Hasil analisis verifikatif pada tabel 1, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki kontribusi yang berbeda terhadap etos kerja dosen. Kompetensi dosen memberikan pengaruh langsung sebesar 17,1% dan total pengaruh (langsung dan tidak langsung) sebesar 23,1%, menjadikannya faktor dengan pengaruh terbesar kedua terhadap etos kerja. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi dosen, semakin kuat pula etos kerja yang mereka miliki. Remunerasi dosen terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam membentuk etos kerja, dengan pengaruh langsung sebesar 17,7% dan total pengaruh mencapai 23,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian remunerasi yang memadai sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan dedikasi dosen dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu, fasilitas teknologi informasi memiliki pengaruh langsung paling rendah dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 5,3%, dengan total pengaruh sebesar 9,7%. Meskipun fasilitas teknologi informasi dapat menunjang kinerja dan produktivitas, pengaruhnya terhadap etos kerja masih relatif kecil dibandingkan dengan variabel lain. Pengembangan karir juga berperan dalam membentuk etos kerja dengan pengaruh langsung sebesar 11,2% dan total pengaruh sebesar 16,7%. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi dosen dan remunerasi, pengembangan karir tetap menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan guna meningkatkan profesionalisme dosen.

Sedangkan dalam hal kecocokan model, hasil uji menunjukkan model yang diperoleh memenuhi kriteria goodness of fit pada ukuran RMSEA dan SRMR (< 0,08), serta ukuran NFI, TLI, CFI, RFI, dan IFI (> 0,80) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi model masih dapat diterima. Artinya model empiris yang diperoleh masih sesuai dengan model teoritis.

**Tabel 2. Ringkasan hasil pengujian secara simultan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **R Square** | **Fhitung** | **Ftabel** | **Kesimpulan** |
| 0,734 | 148,32 | 2,414 | Ho ditolak |

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi dosen, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja dosen. Hasil ringkasan pengujian stimultan pada Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 148,32 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,414 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara simultan ditolak. Ini berarti bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y. Hasil ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan etos kerja dosen, diperlukan pendekatan yang menyeluruh dengan memperhatikan peningkatan kompetensi, pemberian remunerasi yang layak, penyediaan fasilitas teknologi informasi yang memadai, serta dukungan terhadap pengembangan karir.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data, kompetensi dosen di Poltekkes X dan Y berada pada kategori cukup baik dan baik, dengan dimensi kepribadian sebagai yang tertinggi karena dosen menunjukkan akhlak mulia dan menjadi teladan, sementara dimensi profesional masih perlu ditingkatkan dalam hal keterampilan dalam teknologi informasi dan publikasi. Untuk meningkatkan kompetensi profesional, diperlukan pelatihan, peningkatan literasi digital, serta penguatan jejaring dengan komunitas dan industri. Remunerasi dosen juga dikategorikan cukup baik menuju baik, dengan transparansi sebagai dimensi tertinggi berkat kebijakan yang jelas dan mudah diakses, sedangkan kelayakan memiliki nilai terendah karena masih ada perbandingan dengan perguruan tinggi lain. Peningkatan remunerasi dapat dilakukan melalui analisis beban kerja, penyesuaian indikator ekonomi, dan keterlibatan dosen dalam evaluasi kebijakan. Selanjutnya, Fasilitas teknologi informasi termasuk kategori cukup lengkap dan lengkap, di mana koneksi internet menjadi dimensi tertinggi karena akses yang stabil, namun kepuasan pengguna menjadi hal yang perlu diperhatikan yaitu *Learning Management System* (LMS), sehingga diperlukan evaluasi kebutuhan, pelatihan, dan optimalisasi LMS. Pengembangan karir dosen dikategorikan juga cukup baik dan baik baik, dengan masa kerja sebagai dimensi tertinggi karena tingkat pengalaman yang dimiliki dosen, sedangkan mutasi menjadi hal yang perlu diperhatikan karena kekhawatiran terkait transparansi dan keadilan, sehingga perlu adanya kebijakan mutasi berbasis kompetensi serta keterlibatan dosen dalam proses tersebut. Etos kerja dosen pun berada dalam kategori cukup baik dan baik , dengan keahlian interpersonal sebagai dimensi tertinggi karena kemampuan komunikasi dan pemecahan masalah yang baik, sementara aspek dapat diandalkan menjadi hal yang perlu perhatian karena kurangnya komitmen dalam menyelesaikan tugas, terutama publikasi, yang dapat ditingkatkan melalui manajemen kinerja, komunikasi, dan pemberian penghargaan. Kinerja dosen dinilai cukup baik dan baik, dengan dimensi penunjang sebagai yang tertinggi karena keaktifan dalam seminar, workshop, dan penulisan buku, sedangkan dimensi penelitian dan publikasi memiliki nilai terendah akibat masih kurangnya hibah dan publikasi di jurnal internasional, yang dapat diatasi melalui pelatihan penulisan ilmiah, *coaching clinic*, serta perluasan jejaring kerja sama untuk memperoleh hibah penelitian.

**Pengaruh Kompetensi, Remunerasi, Pengembangan Karir, dan Fasilitas Teknologi Informasi terhadap Etos Kerja Dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y**

Kompetensi dosen memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap etos kerja sebesar 23,1%, sedangkan fasilitas teknologi informasi memiliki pengaruh terkecil sebesar 9,7%. Secara keseluruhan, kompetensi, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap etos kerja dengan total pengaruh 73,4%, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel-variabel tersebut akan meningkatkan etos kerja sesuai dengan koefisien jalurnya masing-masing.

**Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja pada Dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y**

Kompetensi dosen memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap etos kerja, dengan pengaruh langsung sebesar 17,1% dan total pengaruh 23,1%. Kompetensi berperan penting dalam membentuk etos kerja karena mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung tugas dosen dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.19 Dosen dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri dan motivasi yang lebih besar, sesuai dengan teori etos kerja Weber dan teori self-efficacy Bandura, yang menekankan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri mempengaruhi motivasi dan kinerja.20 Hasil ini sejalan dengan penelitian Ardiansyah dan Putra & Rahman, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dosen melalui pengembangan profesional berkontribusi pada peningkatan etos kerja dan kualitas pengajaran.21,22 Peningkatan kompetensi profesional dosen perlu didukung melalui insentif penelitian dan publikasi, akses sumber daya, serta pelatihan metodologi penelitian dan penulisan akademik. Evaluasi dan pembaruan kurikulum yang relevan serta penerapan metode pengajaran inovatif juga diperlukan agar dosen lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

**Pengaruh Remunerasi terhadap Etos Kerja pada Dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y**

Remunerasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap etos kerja dosen, dengan pengaruh langsung sebesar 17,7% dan total pengaruh 23,9%. Dimensi keadilan paling kuat mencerminkan remunerasi, sementara transparansi paling lemah. Remunerasi yang memadai meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan dedikasi dosen, menciptakan siklus positif di mana kompensasi yang baik mendorong etos kerja yang lebih tinggi. Ketika dosen merasa kompensasi mereka adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja maksimal.

Penelitian Siregar menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap etos kerja melalui motivasi dan kepuasan kerja.23 Nahar dan Zayed menekankan bahwa gaji dan insentif berperan sebagai alat motivasi yang mendorong semangat kerja karyawan.24 Davidescu dkk, juga menemukan bahwa remunerasi finansial merupakan faktor penting dalam membangun etos kerja karyawan.25 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi yang layak tidak hanya meningkatkan etos kerja individu dosen tetapi juga daya saing institusi dalam menarik tenaga pengajar berkualitas. Peningkatan kelayakan sistem remunerasi bagi dosen melalui evaluasi struktur gaji, analisis beban kerja, serta penyesuaian berdasarkan inflasi dan biaya hidup akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga memungkinkan dosen untuk berkarya dan berinovasi tanpa terbebani masalah finansial.

**Pengaruh Fasilitas Teknologi Informasi terhadap Etos Kerja pada Dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y**

Fasilitas Teknologi Informasi (TI) memiliki pengaruh terhadap etos kerja dosen, meskipun relatif lebih kecil dibandingkan dengan variabel lain, dengan pengaruh langsung sebesar 5,34% dan total pengaruh 10,52%. Pengaruh fasilitas TI yang rendah dapat disebabkan oleh perannya sebagai alat pendukung, bukan faktor utama dalam membentuk etos kerja, serta tingkat penggunaan yang bervariasi di antara dosen. Menurut teori Technology Acceptance Model (TAM), penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan.26 Jika fasilitas TI meningkatkan produktivitas, dosen akan lebih termotivasi. Namun, dampaknya tetap bergantung pada integrasi teknologi dalam lingkungan kerja.27 Model Keberhasilan Sistem Informasi DeLone dan McLean juga menekankan bahwa kualitas sistem dan kepuasan pengguna menentukan efektivitas fasilitas TI dalam meningkatkan etos kerja.28 Pengelolaan fasilitas TI yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dosen, akses ke sumber daya pendidikan, serta kolaborasi dan komunikasi akademik. Fasilitas TI yang optimal mendukung proses pembelajaran, mempermudah akses jurnal ilmiah, serta meningkatkan efisiensi administratif, yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja dosen.

**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Etos Kerja pada Dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y**

Pengembangan karir berkontribusi terhadap etos kerja dosen dengan pengaruh langsung sebesar 11,2% dan total pengaruh 16,7%, meskipun masih di bawah kompetensi dan remunerasi. Meskipun pengembangan karir penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap etos kerja lebih rendah dibandingkan kompetensi dan remunerasi. Pengembangan karir, yang mencakup pelatihan, sertifikasi, dan promosi jabatan, lebih berfungsi sebagai motivator jangka panjang, sementara kompetensi dan remunerasi memiliki dampak lebih langsung terhadap produktivitas dan motivasi kerja. Oleh karena itu, pengembangan karir harus diseimbangkan dengan peningkatan kompetensi dan remunerasi untuk menciptakan lingkungan akademik yang produktif.

Menurut Expectancy Theory, dosen akan lebih termotivasi jika mereka melihat peluang pengembangan karir yang jelas.29 Social Exchange Theory, juga menegaskan bahwa dukungan institusi dalam pengembangan karir dapat meningkatkan etos kerja sebagai bentuk timbal balik.30 Studi Wahyuni et al. dan Firmansyah ED et al. menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi intrinsik dosen, tetapi efektivitasnya akan lebih optimal jika didukung oleh peningkatan remunerasi dan kompetensi.31,32 Oleh karena itu, strategi peningkatan etos kerja harus mencakup insentif jangka pendek dan jangka panjang secara seimbang.

**Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Dosen di Poltekkes X dan Poltekkes Y**

Hasil total engaruh etos kerja terhadap kinerja dosen mencapai 81,3%, menunjukkan pentingnya peningkatan etos kerja melalui kompetensi, remunerasi, teknologi, dan pengembangan karir. Etos kerja yang tinggi berdampak signifikan pada kualitas dan produktivitas dosen dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Teori Max Weber menekankan bahwa etos kerja adalah kewajiban moral yang mendorong disiplin dan tanggung jawab,33 sementara teori motivasi McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan akan prestasi berperan dalam meningkatkan kinerja.34

Penelitian Saleha dan Prasetyo & Wahyuddin mendukung hubungan positif antara etos kerja dan kinerja,35,36 sementara Yousef menegaskan bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk etos kerja dapat meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.37 Dosen dengan etos kerja tinggi menjadi teladan, mendorong budaya akademik berkualitas, serta meningkatkan reputasi dan kualitas pendidikan.

Strategi peningkatan etos kerja meliputi pelatihan soft skills, lingkungan kerja yang positif, serta penghargaan bagi dosen berprestasi. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan, fleksibilitas, dan pengembangan profesional juga diperlukan. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen institusi untuk merancang kebijakan yang lebih efektif, dengan penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor lain seperti budaya organisasi dan kepemimpinan.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, dan pengembangan karir dosen di Poltekkes X dan Y berada pada kategori cukup baik dan baik. Namun, masih diperlukan peningkatan, terutama dalam aspek profesionalisme dosen, kelayakan remunerasi, kepuasan pengguna teknologi informasi, serta efektivitas kebijakan mutasi dan promosi jabatan. Etos kerja dosen juga berada pada kategori serupa, dengan keahlian interpersonal sebagai dimensi tertinggi dan aspek keandalan sebagai yang terendah, sehingga peningkatan ketekunan dan komitmen kerja menjadi hal yang krusial. Demikian pula, kinerja dosen masih perlu diperbaiki, khususnya dalam penelitian dan publikasi.

Secara keseluruhan, kompetensi, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja sebesar 73,4%, dengan remunerasi dan kompetensi sebagai faktor dominan. Sementara itu, etos kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen sebesar 81,3%. Hal ini menegaskan bahwa upaya peningkatan etos kerja melalui penguatan kompetensi, kesejahteraan finansial, infrastruktur teknologi, serta pengembangan karir sangat penting dalam mendukung kinerja dosen secara keseluruhan.

**SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data, peningkatan kompetensi, remunerasi, fasilitas teknologi informasi, dan pengembangan karir dosen di Poltekkes X dan Y memerlukan pendekatan yang lebih strategis. Kompetensi dosen perlu difokuskan pada pengembangan profesionalisme melalui pelatihan berkelanjutan, akses ke seminar ilmiah, serta kolaborasi dalam penelitian dan pengajaran. Transparansi dalam kebijakan remunerasi, benchmarking dengan institusi lain, serta pemberian insentif berbasis kinerja dapat meningkatkan kepuasan dosen terhadap sistem penggajian. Fasilitas teknologi informasi harus ditingkatkan melalui survei kepuasan pengguna, penguatan infrastruktur jaringan, serta pelatihan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dan penelitian. Sementara itu, pengembangan karir memerlukan kebijakan mutasi yang adil, program kepemimpinan, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas mutasi dan promosi jabatan.

Selain itu, etos kerja dosen yang kuat berperan penting dalam peningkatan kinerja akademik, dengan keandalan sebagai aspek utama yang perlu diperbaiki. Kepercayaan diri, motivasi intrinsik, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mendukung komitmen dosen dalam menjalankan tugasnya. Institusi perlu membangun budaya kerja yang positif melalui sistem manajemen kinerja yang jelas, komunikasi yang efektif, serta penghargaan bagi dosen yang menunjukkan dedikasi tinggi. Dengan meningkatkan etos kerja, diharapkan kinerja dosen dalam penelitian, pengajaran, dan pengabdian masyarakat dapat meningkat secara signifikan, sehingga berdampak pada reputasi institusi dan kualitas lulusan.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Amandemen ke-4). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia; 2002.
2. Nurwardani P, Paristiyanti et al. Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi Republik Indonesia; 2016
3. Akhmaloka et al. Strategi peningkatan kualitas menuju perguruan tinggi berkelas dunia. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi; 2023.
4. Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; 2020.
5. Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia; 2005.
6. Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2020.
7. Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum bagi Satuan Kerja di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia; 2020.
8. Sobarna A. Peran pemerintah dan perguruan tinggi dalam meningkatkan indeks pembangunan manusia di Jawa Barat. Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan. 2006;22(3):303-16.
9. United Nations Development Programme. Human Development Report 2019. New York: UNDP; 2019.
10. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. Statistik Daerah Provinsi Jawa Barat 2022. Bandung: BPS Provinsi Jawa Barat; 2022.
11. Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2018.
12. Creswell JW, Creswell JD. Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 5th ed. Thousand Oaks: Sage Publications; 2022.
13. Santoso A. Rumus Slovin: panacea masalah ukuran sampel?. Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma. 2023;4(2).
14. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. Multivariate data analysis. 7th ed. Harlow: Pearson Education; 2014.
15. Sekaran U, Bougie R. Research methods for business: a skill-building approach. 7th ed. Chichester: Wiley; 2017.
16. Sudjana N, Ibrahim H. Penelitian dan penilaian pendidikan. 2nd ed. Bandung: Sinar Baru Algensindo; 2012.
17. Efferin S, Darmadji SH, Tan Y. Metode penelitian akuntansi. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2008.
18. Wirasasmita Y. Uji kelayakan model. Bandung: Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran; 2008.
19. Spencer LM, Spencer SM. Competence at work: models for superior performance. New York: John Wiley & Sons; 1993.
20. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control. New York: W.H. Freeman; 1997.
21. Ardiansyah. Kompetensi dosen dan pengaruhnya terhadap etos kerja dan kinerja akademik. Jurnal Ilmiah Pendidikan. 2021;14(1):102-115.
22. Putra AD, Rahman M. Pengaruh kompetensi terhadap etos kerja dan kualitas pengajaran dosen di perguruan tinggi. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan. 2022;16(2).
23. Fauzi F, Siregar MH. Pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di perusahaan konstruksi. Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI). 2019;2(1):9-21.
24. Nahar S, Zayed NM. An analysis of the impact of remuneration on employee motivation: a case study on Unilever, Bangladesh. International Journal of Family Business and Management. 2019.
25. Davidescu AA, Apostu SA, Paul A, Casuneanu I. Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—implications for sustainable human resource management. Sustainability. 2020;12(15):6086. doi:10.3390/su12156086.
26. Davis FD. Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Q. 1989;13(3):319-40. doi:10.2307/249008.
27. Ojeleye YC. The impact of remuneration on employees' performance: a study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State. Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review. 2017;4(2):34-43. doi:10.12816/0037554.
28. DeLone WH, McLean ER. The DeLone and McLean model of information systems success: a ten-year update. Journal of Management Information Systems. 2003;19(4):9-30. doi:10.1080/07421222.2003.11045748.
29. Vroom VH. Work and motivation. New York: Wiley; 1964.
30. Blau PM. Exchange and power in social life. New York: Wiley; 1964.
31. Wahyuni W, Noviantoro D, Sutiyantiningsih T. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja dosen Fakultas Agama Islam di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Jurnal Manajemen Kompeten. 2025;7(2):67-79.
32. Firmansyah ED, Sari HMK, Firdaus V, Hariasih M. Pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi: faktor utama kinerja karyawan. Journal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat. 2024;1(1):1-15.
33. Ridwan IR. Etos kerja dan kegairahan dalam kehidupan pembangunan ekonomi. Jurnal Geografi Gea. 2006;6(1).
34. McClelland DC. The achieving society. Princeton: Van Nostrand; 1961.
35. Saleha S. Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*. 2016;4(3).
36. Prasetyo E & Wahyuddin. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Solo: Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2003.
37. Yousef DA. Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non‐western country. J Manag Psychol. 2000;15(1):6-24. doi:10.1108/02683940010305270.