

# 6

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN TETAP PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA AMBON

Ambarwati Soetiksno  
Politeknik Negeri Ambon

### ABSTRACT

*The study is devoted to identify the characteristics of permanent lecturers of high educations i.e. their sex, age, service duration, educational background, and income size, to describe the influences of sex, age, service duration, educational background and income size on their performance and to identify differences between man and woman lecturers at high educational institutions in Ambon City. Sample of 128 permanent lecturers was selected as respondents by stratified proportional random sampling method. The result showed that performance was negatively influenced by age, service duration, educational and was positively influenced by income. Other results showed that there was no different performance between man lecturers and woman lecturers.*

*Keywords : sex, age, service duration, education, income, performance*

### PENDAHULUAN

Organisasi kini tidak terikat lagi oleh perbatasan negara. Para pimpinan dan pegawai harus mampu bekerja dengan orang-orang dari kebudayaan yang berbeda-beda. Untuk bekerja secara efektif dengan orang-orang ini, harus dipahami kebudayaan mereka, bagaimana kebudayaan itu membentuk mereka dan bagaimana mengadaptasikan ketrampilan yang dimiliki dengan perbedaan-perbedaan yang mereka miliki. Globalisasi ini memungkinkan menjadi suatu proses interaktif yang mengembangkan suatu kebudayaan dunia yang sama, sehingga akan memunculkan suatu kebudayaan atau peradaban yang universal. Globalisasi pun berdampak pada pendidikan tinggi dan perguruan tinggi. Bila dibidang pendidikan akan disamakan dengan bidang perdagangan dan ekonomi, maka prinsip pasar bebas harus diberlakukan pula. Artinya setiap negara harus membuka diri seluas-luasnya terhadap masuknya perguruan tinggi, dosen, peneliti, dsbnya tanpa hambatan sama sekali. Globalisasi juga mengubah cara belajar mengajar, pendidikan nilai, persaingan yang semakin tajam dengan globalisasi, kemajuan dan keterbelakangan suatu negara menjadi demikian transparan. Sektor pendidikan yang menjadi tulang punggung penting dalam membina dan mengembangkan SDM perlu mengambil langkah-langkah konkrit dalam menghadapi kecenderungan global tersebut. Kemajuan dan

persaingan yang begitu ketat menjadi pemicu untuk mendapatkan peluang-peluang untuk kesejahteraan hidup, maka orang berlomba-lomba untuk mendapatkan gelar akademik yang lebih tinggi, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan akan lebih terbuka. Hal ini menjadi peluang bagi perguruan tinggi di negeri kita.

Dalam konteks Pembangunan Nasional, Pembangunan manusia seutuhnya, kemampuan profesional dan kematangan pribadi saling memperkuat satu sama lain. Profesionalisme dapat turut membentuk sikap dan perilaku serta kepribadian yang tangguh, sedangkan kepribadian yang tangguh merupakan prasyarat pembentuk profesionalisme. Ada empat (4) kebijaksanaan pokok dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yaitu : 1) Peningkatan kualitas hidup yang meliputi kualitas manusia seperti jasmani, rohani dan kualitas kehidupan seperti perumahan dan pemukiman yang sehat, 2) Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan upaya pemerataan penyebarannya, 3) Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai IPTEK yang berwawasan lingkungan serta, 4) Pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat hukum yang mendukung upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Secara operasional, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dilaksanakan melalui berbagai sektor pembangunan seperti sektor pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, kependudukan, dan tenaga kerja.

Adam Smith (dalam Mulyadi 2004) menganggap bahwa manusia merupakan faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa. Alasannya adalah alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Lebih lanjut dikatakan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui sektor pendidikan, menempatkan perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan dapat membentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institusi atau universitas (kepres RI No. 9/2001).

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian. Bagi kemajuan suatu bangsa, harapan besar diletakan pada perguruan tingginya. Perguruan tinggilah yang diandalkan membawa pembaharuan untuk menghadapi masa depan yang penuh dinamika dan tantangan. Namun disamping itu, dunia pendidikan kita masih tersandung dengan realita berikut: menurut laporan Human Development Index, sebagai salah satu indikator keberhasilan dibidang pendidikan, menunjukkan bahwa Indonesia masih berada pada peringkat 105 dari 174 negara pada tahun 1998. Tahun 1999 merosot menjadi ranking 109 dan pada tahun 2004 menempati ranking 111 dari 177 negara. Kualitas SDM berdasarkan hasil survey Lembaga Internasional UNDP termasuk dalam urutan ke-102 dari 170-an negara di dunia. Bahkan Indonesia berada jauh di bawah beberapa negara Asia Tenggara seperti Thailand (52), Malaysia (53), dan Philipina (95) (Chan dan Sam, 2005).

Salah satu penyebab masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia khususnya pada perguruan tinggi adalah terletak pada kemampuan sumber daya manusia yang terbatas

dalam mentransfer ilmu pengetahuan bagi para mahasiswa. Salah satu faktor yang menyebabkan keterbatasan ini merupakan akibat dari kesejahteraan dosen yang rendah sehingga berdampak pula bagi kemampuan dosen untuk melengkapi dirinya atau upaya meningkatkan kualitas diri sebagai dosen. Dosen yang berkualitas pada gilirannya akan meningkatkan kualitas perguruan tinggi secara keseluruhan. Tidak dapat dipungkiri bahwa dosen adalah sumber daya yang sangat potensial bagi perguruan tinggi, karena dosen dapat memberikan pelayanan dengan mutu tinggi kepada mahasiswa. Maka perlu sekali perguruan tinggi menempatkan tenaga dosen yang bermutu dalam jajaran staf pengajarnya, sebab dosen bermutu dapat menimbulkan citra dan efek positif terhadap perguruan tinggi itu sendiri.

Fokus pelayanan jasa melalui Tri Dharma perguruan tinggi adalah sangat penting, karena mempengaruhi kepuasan mahasiswa terhadap lembaga. Demikian pula sebaliknya, lembaga perguruan tinggi akan memperoleh kepuasan karena mampu memberikan pelayanan yang memuaskan. Pelayanan atau produk yang dihasilkan oleh sebuah Perguruan Tinggi Negeri sangat dipengaruhi oleh tenaga dosen, yang kompeten, profesional dalam bidangnya dan memberi kuliah secara teratur. Dosen adalah pegawai negeri sipil yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dalam jabatan fungsional untuk melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi dan ditugaskan secara penuh di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat (Kepres RI No. 9/2001). Tri Dharma perguruan tinggi meliputi pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Tri dharma bidang pendidikan adalah yang ada dalam kurikulum, ataupun ekstra kurikulum yang mempengaruhi mahasiswa, memiliki aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Tri dharma bidang penelitian adalah mencari dan menghasilkan pengetahuan dengan tujuan meningkatkan, menyebarkan, menginterpretasikan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan, membudayakan kreativitas ilmiah. Sedangkan Tri Dharma bidang pengabdian masyarakat merupakan bentuk pemeliharaan kesehatan lingkungan, kebersihan, konsultan dalam berbagai bidang bantuan masyarakat, olah raga, teknologi dan banyak lagi kegiatan seperti yang dilakukan dalam kuliah kerja nyata mahasiswa.

Peningkatan kualitas diri dosen sebagai pengajar merupakan salah satu tujuan untuk meningkatkan reputasi lembaga atau perguruan tinggi tempat ia bekerja (Ariani, 2003). Menurut Goetch dan Davis (1995) kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang; proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan. Tenaga dosen ini akan tertarik mengajar pada sebuah Perguruan Tinggi Negeri, jika mereka merasa mendapat penghargaan, baik imbalan secara material, maupun suasana yang menunjang pengembangan budaya ilmiah.

Kenyataannya pendapatan yang diperoleh oleh tenaga dosen masih belum mencukupi biaya hidupnya yang terdiri dari kebutuhan dan keinginannya. Biaya hidup adalah biaya untuk pengeluaran dalam rangka kelangsungan hidup seseorang atau masyarakat dalam periode dan di tempat tertentu. Untuk kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi, apalagi sebagai tenaga dosen, dia diharuskan untuk melakukan pengayaan ilmu dengan cara memiliki sejumlah buku-buku referensi, mengikuti pelatihan-pelatihan maupun upaya untuk mengembangkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Akibatnya tenaga dosen melakukan upaya mencari tambahan penghasilan dengan melakukan kegiatan di luar kampus. Bahkan sering kegiatan ini intensitasnya melebihi tugas pokoknya sebagai seorang dosen.

Data empiris yang diperoleh mengenai kehadiran dosen dalam melakukan proses belajar mengajar pada salah satu perguruan tinggi di kota Ambon menunjukkan bahwa jumlah tatap muka yang seharusnya minimal 18 kali per semester hanya diisi rata-rata 11 kali pertemuan. Ketidakhadiran dosen dikelas ada beberapa alasan karena absensi kerja di bengkel tidak dijadikan satu dengan absensi pemberian teori (walaupun persentasenya kecil yakni sekitar 22%), kemalasan dosen, kesibukan dosen mencari tambahan penghasilan, libur, rapat, dll. Jam kerja tenaga kerja menurut Departemen Tenaga Kerja adalah 8 jam sehari, namun jam kerja dosen bisa melebihi 8 jam sehari, karena dosen bukan saja mendidik dan mengajar, tetapi juga dituntut untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Bahkan pada saat bercengkerama dengan keluarga, dosen disibukkan dengan kedatangan mahasiswa yang mau berkonsultasi, dll, sehingga jam kerjanya bisa melebihi jam kerja normal. Sementara pemberian balas jasa oleh negara berupa gaji pokok dan tunjangan, relatif tidak berbeda dengan profesi (pekerjaan) lainnya di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan jauh di bawah standar gaji perusahaan negara dan daerah, terlebih lagi perusahaan swasta nasional dan asing serta tenaga profesional lainnya.

Jumlah dosen di Politeknik Negeri Ambon adalah 289 orang terdiri dari 208 dosen tetap, 48 laboran atau teknisi, dan 33 dosen tidak tetap. Jumlah dosen di Universitas Pattimura 1.102 orang terdiri dari 1.068 dosen tetap, dan 34 orang dosen tidak tetap. Pendidikan dosen diduga mempengaruhi kinerjanya pada saat melakukan kegiatan Tri Dharma PT. Diduga dosen dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan dapat memberikan kinerja yang lebih baik dari dosen yang tingkat pendidikannya rendah. Lama kerja dosen diduga mempengaruhi kinerjanya pada saat melakukan kegiatan Tri Dharma PT. Diduga dosen dengan lama kerja yang tinggi akan dapat memberikan kinerja yang lebih baik dari dosen yang lama kerjanya rendah.

Umur dosen diduga mempengaruhi kinerjanya pada saat melakukan kegiatan Tri Dharma PT. Diduga dosen senior akan dapat memberikan kinerja yang lebih baik dari dosen yang junior. Jenis kelamin diduga mempengaruhi kinerjanya pada saat melakukan kegiatan Tri Dharma PT. Diduga dosen pria akan dapat memberikan tingkat kinerja yang lebih baik dari dosen wanita. Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang akan dibahas adalah apakah faktor jenis kelamin, umur, lama kerja, pendidikan dan pendapatan berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi negeri di kota Ambon.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Pembentukan Modal Manusia**

Pembentukan modal manusia adalah proses memperoleh dan meningkatkan jumlah orang yang mempunyai keahlian, pendidikan dan pengalaman yang menentukan bagi pembangunan ekonomi dan politik suatu Negara (Jhingan, 2004). Gagasan investasi pada modal manusia sekarang dirasakan sangat mendesak, disadari bahwa pertumbuhan persediaan modal nyata sampai batas-batas tertentu tergantung pada pembentukan modal manusia. Para ekonom berpendapat bahwa langkanya investasi pada modal manusia merupakan penyebab lambatnya pertumbuhan negara terbelakang. Tanpa mengembangkan pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan rakyat, maka produktivitas modal fisik akan merosot. Pembentukan modal manusia bertujuan memecahkan problem-problem ini dengan menciptakan pengetahuan, ketrampilan

dan sikap yang diperlukan manusia sebagai suatu sumber produktif dan memberinya pekerjaan yang menguntungkan. Pertumbuhan modal manusia yang tidak sejalan dengan tingkat modal fisik merupakan penyebab rendahnya daya serap (absorpsi) modal fisik. Karena itu kebutuhan investasi pada modal manusia menjadi amat penting. Sekarang diakui bahwa pertumbuhan negara terbelakang terhambat bukan oleh karena kekurangan modal fisik belaka tetapi oleh karena kekurangan ketrampilan dan pengetahuan kritis yang pada gilirannya membatasi kapasitas perekonomian menyerap persediaan modal fisik yang tersedia. Oleh karena itu pembentukan modal manusia bahkan dianggap lebih penting ketimbang pembentukan modal material. Namun demikian, ada tiga komponen hidup yang dipandang lebih baik yaitu: kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar, harga diri dan kemerdekaan dari penindasan.

Setiap orang memiliki kebutuhan dasar tertentu yang harus dipenuhi untuk dapat melangsungkan kehidupannya. Kebutuhan untuk menopang kehidupannya itu tentu saja meliputi makanan, tempat tinggal, kesehatan, keamanan, dll. Meningkatnya pendapatan per kapita menghapuskan kemiskinan absolut dan memperbanyak lapangan pekerjaan.

Komponen kedua untuk hidup yang lebih baik adalah harga diri, yaitu suatu perasaan akan nilai atau martabat dan hormat terhadap diri pribadi, sehingga tidak dimanfaatkan semata-mata sebagai alat untuk mencapai tujuan orang lain. Kemakmuran telah menjadi ukuran yang universal bagi tercapainya rasa hormat dan harga diri itu.

Komponen ketiga adalah konsep mengenai kemerdekaan untuk tidak merasa terasing akibat kondisi kehidupan yang serba materialistis dan terbebas dari perbudakan sosial orang atau masyarakat yang lain akibat dari sifat kebodohan dan kemiskinan.

Apa peranan universitas untuk memenuhi komponen hidup yang lebih baik ini? Menurut Presiden Tanzania Julius Nyerere (dalam Todaro, 1995), "peranan universitas di masyarakat sedang berkembang adalah sebagai penyumbang, memberikan gagasan atau ide, tenaga manusia dan jasa-jasa untuk memajukan keadilan manusia, martabat manusia dan kemajuan manusia".

Dosen adalah sumber daya yang sangat potensial bagi perguruan tinggi, karena dosen dapat memberikan pelayanan dengan mutu tinggi kepada mahasiswa. Maka perlu sekali perguruan tinggi menempatkan tenaga dosen yang bermutu dalam jajaran staf pengajarnya, dosen yang disiplin, berwibawa, menguasai materi pelajaran, mau menambah pengetahuannya, mampu membeli dan membaca surat kabar, memiliki televisi dan rajin mendengar informasi mutakhir, semuanya bermuara pada kepuasan konsumen yaitu "stakeholder". Stakeholder adalah berbagai pihak yang berkepentingan seperti mahasiswa, pegawai, pemasok, masyarakat, pemerintah, dunia industri. Dosen bermutu dapat menimbulkan "trade mark" dari perguruan tinggi itu sendiri. Pandangan mahasiswa terhadap dosen yang baik adalah (Buchari 2003): (1) Kompetensi keilmuan (2) Penguasaan metode mengajar (3) Pengendalian emosi (4) Disiplin. Permasalahan yang ditemui di kalangan dosen adalah :

1. Kurang referensi bahan perkuliahan.
2. Kemampuan berbahasa asing sangat rendah.
3. Penempatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan.
4. Dosen yang ditempatkan berasal dari berbagai kelas sosial, daerah, etnis, usia, perilaku yang berbaaur menjadi satu civitas akademika sehingga bisa saja terjadi akses yang tidak diinginkan bila masing-masing tidak dapat menyesuaikan diri dengan baik.

Sebenarnya dosen mengajar itu berarti ia menampilkan atau menguak jati diri, ia membawa serta dunia makro dan dunia mikronya di depan kelas dan dimanapun ia berada.

Mengingat betapa beratnya beban yang harus disandang seorang dosen untuk pembentukan kompetensi yang harus dipunyai seorang manusia agar mempunyai daya saing di pasar kerja, dikaitkan dengan keadaan kini yang dihadapi olehnya maka terdapat realita sebagai berikut : Gaji dosen tergolong rendah dibandingkan gaji di sektor swasta, apalagi kalau dibandingkan dengan kalkulasi biaya hidup minimal bulanan. Tidak ada program inovatif untuk meningkatkan kesejahteraan dosen. Masih sedikit yang mempunyai rumah sendiri serta alat transpor tidak dimiliki semua dosen. Bantuan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan, misalnya pelayanan kesehatan masih belum menyentuh substansi permasalahan yang dihadapi oleh dosen tersebut apabila dosen diperhadapkan pada permasalahan tersebut, misalnya pembiayaan keluarga yang masuk rumah sakit, biaya sekolah untuk anak dan lain-lain (Thoha, 2005). Keadaan ini dapat menyebabkan keadaan pendidikan kita memprihatinkan. Perlu upaya pengembangan dosen untuk meningkatkan kinerja dosen dan peningkatan produktivitas pendidikan.

Menurut Mangkunegara (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini dibagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah yang diasuhnya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (by plan), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (by accident).

Siagian (2004), menagtakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh: karakteristik biografikal yang terdiri dari (1) umur, (2) jenis kelamin, (3) lama kerja, (4) pendidikan, (5) tekanan ekonomi, (6) status perkawinan, (7) kepribadian, (8) pendapatan, (9) kepuasan kerja, (9) nilai-nilai yang dianut, (10) kemampuan belajar. Yang akan dikaji disini adalah faktor jenis kelamin, umur, lama kerja, pendidikan dan pendapatan. Kelima faktor tersebut dapat diukur apakah berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam hal ini dosen tetap yang ada pada perguruan tinggi negeri di kota Ambon.

Dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peranan wanita. Tiga hal yang mempengaruhinya adalah gerakan emansipasi, pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi. Pendapat yang semakin dominan ialah bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara pria dan wanita. Hanya saja sifat kodrati masing-masing jenis kelamin tetap harus diperhitungkan (Siagian 2004). Penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita adalah sama dalam hal kemampuan belajar, daya ingat, kemampuan penalaran, dan kemampuan belajar di antara pria dan wanita. Tidak ada data pendukung yang menyatakan bahwa pria dan wanita adalah pekerja yang lebih baik. Hanya dalam bidang absensi perbedaan sering ditemukan.

Wanita mempunyai tingkat absensi yang lebih tinggi. Tetapi lebih memperhatikan pada anak-anak, orang tua dan pasangan sakit. Dalam masyarakat yang berubah atau akan menghasilkan lebih banyak kesamaan antara pria dan wanita yang sulit diukur. Ketika masyarakat

menekankan perbedaan kelamin dan memperlakukan mereka secara berbeda, ada beberapa perbedaan dalam bidang-bidang tertentu seperti agresivitas dan perilaku sosial. Tetapi jika masyarakat lebih banyak memberikan penekanan pada persamaan perlakuan dan kesempatan, banyak perbedaan akan hilang. Pria dan wanita menjadi lebih sesama dalam hal perilaku di tempat kerja. (Gibson 1997)

Tabel 1  
Karakteristik Tahapan Karir Umum

Umur	Pendahuluan 18-24	Peningkatan 25-39	Perawatan 40-54	Pensiun 55-65
Aktivitas Utama	Keahlian dan pengetahuan keterampilan kerja	Menjadi kontributor independen	Mengembangkan keahlian orang lain	Berbagi pengalaman Kerja dengan orang lain
Tuntutan psikologis	Tergantung orang lain untuk penghargaan	Tergantung diri sendiri untuk penghargaan	Tergantung orang lain untuk kepuasan	Bekerja untuk identitas
Kepuasan utama	Keamanan	Otonomi pencapaian	Penghargaan	Netralisasi diri

Saimul (1994), Sugiharso (1996), Simanjuntak (1998), dalam Madris (2007), mengatakan bahwa hubungan antara jam kerja dengan umur berbentuk parabola, dimana pada umur muda hubungan antara jam kerja dengan umur positif, kemudian berubah menjadi negatif setelah mencapai titik balik maksimum (Madris 2007). Menurut Gibson (1997), beberapa karakteristik penting dari tahapan karir dalam suatu organisasi. Sekaligus juga menerangkan tentang jalan seorang individu di jalur karir, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa tahap pendahuluan muncul pada saat awal dari karir. Tahap peningkatan adalah periode pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Tahap perawatan muncul saat seseorang telah melampaui batas peningkatan dan individu berkonsentrasi pada pekerjaannya. Akhirnya, pada suatu titik sebelum masa pensiun, individu akan masuk ke masa pensiun. Meski demikian, mereka mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih tinggi, mungkin karena kesehatan yang memburuk karena penuaan dan lebih lamanya waktu pemulihan yang diperlukan pekerja tua bila sakit atau cidera. Terdapat suatu keyakinan meluas bahwa produktivitas merosot dengan makin bertambahnya usia seseorang. Sering diandaikan bahwa ketrampilan individu - terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi - menurun seiring berjalannya waktu, dan bahwa kebosanan menyumbang pada berkurangnya produktifitas.

Pada umumnya pengalaman kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi pemerintah, karena pekerjaan yang telah berulang-ulang dilaksanakan tentu lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan. Tetapi masih perlu ditelusuri apakah kuantitas kerja yang dihasilkan berkualitas, sehingga dapat memuaskan semua pihak yang membutuhkannya. Pegawai yang baru direkrut pada umumnya belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, karena masih perlu pengenalan bidang tugas dan proses adaptasi dengan para pegawai senior.

Mereka harus belajar dengan sistem magang, guna memperlancar pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, sehingga pada gilirannya nanti dapat pula diikutsertakan dalam program pendidikan dan latihan kerja guna meningkatkan kecakapan dan ketrampilannya.

Dalam menyusun Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) menurut Wursanto (1999) adalah "Apabila dua orang pegawai negeri mempunyai pangkat dan jabatan yang sama, maka masa kerja mempunyai arti yang cukup strategis. Pegawai negeri yang memiliki masa kerja yang lebih banyak dicantumkan pada urutan yang lebih tinggi". Kondisi yang demikian itu menunjukkan bahwa, semakin lama pengalaman kerja pegawai cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja secara efisien dan efektif. Karena itu mereka mendapat penilaian yang positif dengan dicantumkannya pada urutan yang lebih tinggi dalam DUK meskipun pangkatnya sama. Pengalaman kerja cukup berpengaruh dalam memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif, karena seseorang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama telah menempa dirinya menjadi senior yang cukup terampil. Hal ini dapat memberikan dorongan moral dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai seorang dosen. motivasi menurut Wahjosumidjo (1984 :174) dalam Hatta (2003) adalah "suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang."

Pengertian lainnya dikemukakan oleh Buchari (1983:39) Hatta (2003) bahwa: "Motivasi mempunyai peranan penting bagi seseorang penanggungjawab dalam suatu organisasi untuk menggerakkan segala daya dan potensi tenaga kerja ke arah pemanfaatan yang optimal dalam batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan. Sarana dan fasilitas lainnya berupa alat, uang, material dan metode". Kedua pengertian di atas cukup jelas dan dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu proses kegiatan yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk memberi dorongan kepada bawahan untuk bekerja lebih efisien dan efektif dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, menerapkan imbalan jasa yang cukup memenuhi kebutuhan hidup minimal, disertai dengan pemberian insentif atau perangsang, sehingga para bawahan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, karena menganggap pekerjaannya adalah bagian dari pengabdian hidup bernilai ibadah.

Masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu juga dapat didefinisikan sebagai senioritas menurut Robbins (2007) lebih lanjut ia menyatakan bahwa masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi dasar yang baik terhadap produktifitas karyawan, karena dengan masa kerja yang lama menjadikan seorang karyawan memiliki pengalaman yang banyak dari pekerjaan yang ia geluti sehingga ia lebih mengerti dan memahami pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Robbins (2007) menunjukan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktifitas pekerjaan. Jika demikian masa kerja, yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi dasar perkiraan baik terhadap produktifitas karyawan.

Meskipun setiap orang yang bekerja sebagai pegawai negeri telah memiliki tingkat pendidikan formal yang bervariasi, berijazah mulai dari Sekolah Dasar hingga Pascasarjana bukanlah merupakan jaminan mutlak bahwa mereka cakap dan terampil dalam pekerjaannya. Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pasal 31 berbunyi: "Untuk mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya, diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengabdian,

mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan. Sehubungan dengan itu Payaman (1985) dalam Hatta (2003) mengemukakan bahwa : "Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembangunan sumber daya manusia.

Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktifitas kerja". Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan latihan kerja bagi para pegawai negeri sipil memang sangat diperlukan, karena dapat meningkatkan produktifitas kerja yang efisien dan efektif. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis, sedangkan latihan kerja bersifat spesifik, praktis dan segera. Bersifat spesifik artinya pelatihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera artinya apa yang diperoleh dalam pelatihan dapat diaplikasikan segera dalam pekerjaan, sehingga materi yang diberikan harus bersifat praktis.

Tujuan program pendidikan dan latihan pengembangan sumber daya manusia. Pertama, untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Karena itu seorang pegawai yang makin sering mengikuti pendidikan dan latihan kerja, semakin cakap dan terampil pula dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Begitu pula keadaannya dengan para dosen, perlu melengkapi diri dengan kecakapan dan ketrampilan menurut bidang tugas utamanya.

Pendapatan disini adalah pendapatan perseorangan. Pendapatan perseorangan adalah pendapatan yang diperoleh seseorang sebelum dikurangi pajak penghasilan perorangan (Kunarjo 2003: 240). Termasuk di dalamnya adalah gaji dan semua honor yang diterima sebelum dikurangi pajak penghasilan perorangan yang ada kaitannya dengan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Wursanto (1991: 53) mengemukakan bahwa gaji juga sering disebut upah. Keduanya merupakan bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan oleh seorang pegawai. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedang seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat.

Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan, sedang upah diberikan setiap hari atau minggu. Lebih lanjut Wursanto mengemukakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya setiap pegawai negeri sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya karena gaji merupakan imbalan jasa atau penghargaan yang diberikan kepada seorang pegawai negeri atas jasa dan hasil kerjanya.

Gaji mempunyai beberapa peranan penting bagi seorang pegawai antara lain (Wursanto, 1991):

- a. Dengan gaji yang cukup, pegawai akan bekerja dengan baik.
- b. Gaji yang cukup dapat mendorong pegawai untuk menyumbangkan jasa dan tenaganya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.
- c. Dengan gaji yang cukup, pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan pegawai sendiri maupun keluarganya.

- d. Gaji yang cukup dapat memberikan status sosial seseorang dalam masyarakat.
- e. Dengan gaji yang cukup diharapkan loyalitas atau kesetiaan pegawai terhadap instansi tempat pegawai tersebut mengabdikan diri.
- f. Gaji yang cukup dapat memberikan ketenangan, ketentraman dan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pasal 7 Undang-undang mengenai Pokok-pokok Kepegawaian (UPK) 1974 yang menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selain itu kenaikan gaji berkala kepada pegawai negeri sipil memiliki syarat-syarat adalah: Pegawai yang bersangkutan telah mencapai golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala. Nilai rata-rata DP3 sekurang-kurangnya cukup. DP3 merupakan suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu setahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang. Dengan kenaikan gaji berkala semangat kerja pegawai bertambah sehingga mereka akan terus mengembangkan diri demi untuk peningkatan prestasi atau kinerja mereka.

Istilah "kinerja" merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai "penampilan", "unjuk kerja", atau "prestasi". Bernadin dan Russell (1993) dalam Yeremias (2004) mengatakan bahwa kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai. Kinerja menurut Cardoso Gomes (dalam Mangkunegara 2006) adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Sedangkan Mangkunegara (2006) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di Indonesia, kinerja seorang pegawai negeri sipil lebih dikaitkan dengan "pelaksanaan pekerjaan" (sebagaimana tercantum dalam surat edaran BAKN No 02/SE/1980) tertanggal 11 Februari 1980 daripada hasil pekerjaan. Oleh karena pemahaman kerja lebih ditekankan pada pelaksanaan pekerjaan maka telah ditetapkan 8 unsur atau aspek kinerja yang harus dinilai seperti kesetiaan, prestasi, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Mungkin paradigma yang dianut disini adalah paradigma birokrasi klasik yang lebih menekankan cara, perilaku, karakteristik yang ideal dibandingkan paradigma yang berorientasi pada hasil (Yeremias 2004). Kinerja yang dapat dinilai adalah hasil tugas, perilaku dan kepribadian individu. Penilaian dilakukan melalui atasan langsung, rekan sekerja, evaluasi diri, dan bawahan langsung (Stephen, 2003).

Terlepas dari manfaat penilaian pegawai baik yang dilakukan oleh atasan langsung maupun pihak lainnya, harus ditunjukkan kepada pegawai yang bersangkutan. Hal ini bertujuan agar pegawai yang bersangkutan berkesempatan untuk mengajukan keberatan-keberatan apabila ia menganggap penilaian itu tidak objektif dan dapat menghambat produktivitas atau kinerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap pada Universitas Pattimura Ambon dan Politeknik Negeri Ambon yang berjumlah 1266. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan Stratified Propotionai Random Sampling yaitu teknik sampling secara random

atas dasar strata yang proposional. Untuk menentukan ukuran sampel maka dilakukan dengan cara menarik 10% dari total setiap jumlah dosen tetap yang ada di perguruan tinggi negeri di Kota Ambon. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 128 responden.

### Metode Pengumpulan data

Terdapat dua jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini. Pertama, data kuantitatif seperti jumlah dosen (tetap dan tidak tetap), pendapatan, umur, lama kerja. Kedua, data kualitatif seperti jenis kelamin, pendidikan, kinerja dosen ( untuk bidang tri dharma perguruan tinggi). Data diperoleh langsung dari Universitas Pattimura maupun Politeknik Negeri Ambon mengenai jenis kelamin, umur, lama kerja, pendidikan, pendapatan, dan kinerja dosen baik Penyebaran kuesioner kepada dosen tetap sebagai responden terpilih dan kepada pimpinan pada Universitas Pattimura Ambon, dan Politeknik Negeri Ambon. Wawancara yaitu teknik untuk memperoleh informasi dengan percakapan langsung dengan orang yang diwawancarai. Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk melengkapi data dengan melihat dan mencermati secara langsung ke objek yang diteliti.

### Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah penentuan ciri khas suatu hal secara cermat sehingga dapat dibedakan dengan hal lain dalam pelaksanaan rencana yang telah dikembangkan. Pengukuran variabel adalah pemberian angka-angka secara nominal terhadap perangkat sosial, individu atau kelompok sesuai aturan dan menetapkan korelasi diantara keduanya secara simbolik. Yang merupakan variabel bebas (X) adalah jenis kelamin, umur, lama kerja, pendidikan, pendapatan dan variabel terikat (Y) adalah kinerja. Untuk jenis kelamin (X1) digunakan skala nominal, sedangkan untuk variabel umur (X2), lama kerja (X3), pendidikan (X4), pendapatan (X5) dan kinerja (Y) digunakan skala ordinal. Skala nominal adalah tingkat pengukuran yang paling sederhana menyangkut klasifikasi atau kategorisasi sejumlah variabel ke dalam beberapa subkelas nominal. Skala ordinal menetapkan posisi relatif dari beberapa subkelas variabel, misalnya "rendah" diberi angka 1, "sedang" diberi angka 2, dan "tinggi" diberi angka 3.

#### *Jenis kelamin (X1)*

Variabel jenis kelamin terdiri dari 2 (dua) kategori yaitu:

- Jenis kelamin Pria diberi nilai 1.
- Jenis kelamin Wanita diberi nilai 0.

#### *Umur (X2)*

Variabel umur diukur mulai saat lahir sampai kegiatan penelitian dilakukan, dengan kategori sebagai berikut:

- Rendah: umur < 35 thn  
Sedang: umur 35 - 50 thn  
Tinggi: umur > 50 thn

#### *Lama kerja (X3)*

Variabel lama kerja diukur dari waktu pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil sampai saat penelitian dilakukan, dengan kategori sebagai berikut:

Rendah: lama kerja < 10 thn  
Sedang: lama kerja 10 s.d. 20 thn  
Tinggi: lama kerja > 20 thn

#### *Pendidikan (X4)*

Variabel pendidikan diukur dari lama menempuh pendidikan formal hingga tamat (dari SD hingga pendidikan terakhir), dengan kategori sebagai berikut:

Pendidikan S1: 17 tahun  
Pendidikan S2: 20 tahun,  
Pendidikan S3: 25 tahun

#### *Pendapatan (X5)*

Variabel pendapatan adalah gaji/tunjangan fungsional dosen ditambah honor-honor yang diterima sebulan untuk pekerjaan utama dan pendapatan lain di luar pekerjaan utama sebagai dosen, bila ada, dengan kategori sebagai berikut:

Rendah: pendapatan < 1,5 juta  
Sedang: pendapatan 1,5 s.d. 3 juta  
Tinggi: pendapatan > 3 juta

#### *Variabel Kinerja (Y)*

Adalah hasil pelaksanaan kerja dosen yakni diukur berdasarkan unsur-unsur yang dinilai dalam kenaikan golongan kepangkatan fungsional dosen sebagai tenaga edukatif. Kinerja Dosen (Y) dapat diukur dengan memodifikasi pedoman kinerja dosen STIE IBII (2001) yang berupa pertanyaan terstruktur yang telah teruji kehandalan dan kesahihannya, dengan pilihan jawaban yang diberikan, responden berkaitan dengan kegiatan Tri Dhama PT yang telah dilakukan oleh seorang dosen yang terdiri dari :

- a. Unsur Pendidikan/Pengajaran
- b. Unsur Penelitian
- c. Unsur Pengabdian.

Variabel kinerja (Y) diukur berdasarkan pilihan yang diberikan pada kuesioner dengan kategori sebagai berikut :Rendah, Sedang, Tinggi. Kuesioner tersebut diisi oleh Dosen Tetap sebagai responden terpilih (kuesioner bagian A) dan pimpinan/Pembantu Direktur I Politeknik Negeri Ambon/ Pembantu Dekan I pada fakultas-fakultas di Universitas Pattimura Ambon (kuesioner bagian B).

#### **Analisis Data**

Dalam penelitian ini digunakan alat analisa regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja dosen;

X1 = Jenis Kelamin

X2 = Umur

- X3 = Lama Kerja  
 X4 = Pendidikan  
 X5 = Pendapatan  
 bo- b5 = Parameter yang akan diestimasi  
 e = Error Term

Namun sebelum melakukan analisa regresi berganda, data yang diperoleh melalui kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas (Hair 1998 dan Nunaly 1994) Yang memberikan kriteria terhadap signifikan Factor Loading sebagai berikut: factor loading yang lebih besar dari positif 0,3 adalah signifikan, factor loading yang lebih besar dari positif 0,4 lebih signifikan, dan factor loading yang lebih besar dari 0,5 tergolong sangat signifikan. Reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari cronbach alpha, bahwa suatu instrumen memiliki reliabilitas sedang jika cronbach alphanya sebesar 0,5-0,6. hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2  
 Hasil uji validitas dan reliabilitas

No	Nama Variabel	Factor Loading utk Uji Validitas	Koefisien Alpha Utk Uji Reliabilitas
1	KINERJA (Y)	0,370 - 0,682	0,627

Pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konstruk dari variabel Kinerja (Y) penelitian ini cukup andal dan sah untuk digunakan yaitu factor loading yang rata-rata lebih besar dari 0,3 dan koefisien alpha yang lebih besar dari 0,50.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk melihat pengaruh Umur (X2), Lama Kerja (X3), Pendidikan (X4) dan Pendapatan (X5) terhadap Kinerja (Y). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan Regresi Berganda :

Tabel 3  
 Perhitungan Nilai Regresi

Nama Variabel	Nilai koefisien b	T <sub>hitung</sub>	Nilai signifikan
Constant	31,147	7,235	0,000
Jenis Kelamin (X <sub>1</sub> )	-0,573	-0,867	0,388
Umur (X <sub>2</sub> )	-0,245	-2,628	0,010
Lama Kerja (X <sub>3</sub> )	0,227	2,101	0,038
Pendidikan (X <sub>4</sub> )	0,394	2,130	0,035
Pendapatan (X <sub>5</sub> )	1,382	2,069	0,041

F<sub>hitung</sub> = 3,300, Nilai Sig : 0,008  
 Adjust R<sup>2</sup> = 0,083  
 R<sup>2</sup> = 0,119  
 n = 128

Berdasarkan hasil perhitungan nilai regresi pada tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31,147 - 0,573X_1 - 0,245X_2 + 0,227X_3 + 0,394X_4 + 1,382X_5$$

#### **Jenis Kelamin ( $X_1$ )**

Hasil olah data untuk variabel jenis kelamin ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien sebesar ( $b_1$ ) -0,573 dengan nilai signifikan sebesar 0,388. Ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel jenis kelamin terhadap kinerja ( $Y$ ) pada tingkat signifikan 0,05. Artinya tidak ada perbedaan kinerja antara dosen pria dan wanita. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat dari Sondang, (2004), Gibson (1997) dan Kreitner dan Kinicki (2000).

#### **Umur ( $X_2$ )**

Hasil olah data untuk variabel umur ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa variabel umur ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien  $b_2$  adalah -0,245 berarti bahwa umur berpengaruh negatif terhadap kinerja. Variabel umur secara parsial mempunyai nilai signifikan sebesar 0,010. Ini berarti secara parsial umur ( $X_2$ ) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada tingkat signifikan 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pada umur produktif tertentu terdapat hubungan yang positif, sedangkan pada umur tertentu terdapat hubungan yang negatif dengan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat dari Saimul (1994), Sugiharso (1996), Simanjuntak (1998), dalam Madris (2007), dan Gibson 1997 serta Stephen (2003).

#### **Lama Kerja ( $X_3$ )**

Hasil olah data untuk variabel lama kerja ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa variabel lama kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai koefisien  $b_3$  adalah 0,227 berarti bahwa lama kerja secara berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel lama kerja secara parsial mempunyai nilai signifikan sebesar 0,038. Ini berarti secara parsial lama kerja ( $X_3$ ) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada tingkat signifikan 0,05. Makin lama seseorang bekerja, makin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Wursanto (1999), Hatta (2003), Yarangani (2003), Hamzah (2002), Hallatu (2003), Endo (2003), Nurdin (2003).

#### **Pendidikan ( $x_4$ )**

Hasil olah data untuk variabel pendidikan menunjukkan bahwa variabel pendidikan ( $x_4$ ) mempunyai nilai koefisien  $b_4$  adalah 0,394 berarti bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel pendidikan secara parsial mempunyai nilai signifikan sebesar 0,035. Ini berarti secara parsial pendidikan ( $X_4$ ) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat dari Stephen (2003), dan Payaman (1985), Hatta (2003), Kasim (2001), Nurdin (2003), Yarangani (2003), Hallatu (2003), Endo (2003), dan Hamzah (2002).

## Pendapatan ( $X_5$ )

Hasil olah data untuk variabel pendapatan menunjukkan bahwa variabel pendapatan ( $X_5$ ) mempunyai nilai koefisien  $b_5$  adalah 1,382 berarti bahwa variabel pendapatan berpengaruh terhadap kinerja. Variabel pendapatan secara parsial mempunyai nilai signifikan sebesar 0,041. Ini berarti secara parsial pendapatan ( $X_5$ ) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi pendapatan seseorang semakin tinggi kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Wursanto(1991), Davis dan Newstorm (2004), Madris (2007), Ariyanti (2005), dan Natsir (2003).

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,119 yang berarti hanya 11,9 % perubahan kinerja dipengaruhi oleh jenis kelamin, umur, lama kerja, pendidikan, pendapatan sedangkan selebihnya 88,1%, lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan karakteristik dosen yang ada dengan hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa jumlah dosen pria lebih banyak dari dosen wanita dan tidak terdapat perbedaan kinerja antara dosen pria dan wanita ; Umur rata-rata responden, diantara 35 s.d. 50 tahun yang memiliki kinerja tinggi dari yang berumur < 35 thn dan > 50 thn.; untuk lama kerja rata-rata dosen memiliki lama kerja < 10 tahun. Mereka dapat dikatakan sebagai "pemula" yang perlu mendapat pendidikan dan latihan yang lebih lanjut. Ada hubungan positif antara senioritas dan produktifitas kerja ; Untuk pendidikan, responden memiliki rata-rata pendidikan  $S_2$ . untuk mencapai kinerja yang maksimal seorang dosen perlu sering mengikuti pendidikan dan latihan sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat ; untuk pendapatan responden memiliki pendapatan diantara 1,5 s.d. 3 juta rupiah. Di kota Ambon dengan tingkat kemahalannya maka pendapatan dosen dalam bentuk pendapatan uang (*Take Home Pay*) tidak setara dengan pendapatan rielya. Dikaitkan dengan tugas dan tanggungjawabnya yang harus melakukan pengayaan ilmu, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka pendapatan dosen perlu ditingkatkan untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya

Secara parsial dan simultan variabel-variabel Independen (Jenis Kelamin, Umur, Lama Kerja, Pendidikan dan Pendapatan) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja). Hal ini berarti pengaruh pendapatan terhadap kinerja dosen positif dan signifikan. Hal tersebut memberi indikasi bahwa kinerja dosen juga tidak terlepas dari pendapatan yang diterima secara berkala setiap bulan dengan asumsi bahwa pendapatan diperuntukkan untuk usaha kenaikan pangkat PNS.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dosen adalah menaikkan pendapatan melalui alokasi APBN di bidang pendidikan; bagi dosen dalam rangka meningkatkan tingkat kesejahteraan melalui kenaikan pendapatan tidak diharapkan untuk selalu mengandalkan pengalaman kerja dan golongan kepangkatan melalui perolehan kredit poin, tetapi harus meningkatkan kompetensi diri melalui pendidikan lanjutan; dan bagi perguruan tinggi yang menjadi objek penelitian ini agar melihat pentingnya faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja seperti umur, lama kerja, pendidikan

dan pendapatan sehingga para dosen memiliki loyalitas, tanggungjawab yang tinggi terhadap tuntutan kerja demi peningkatan kinerja dosen tersebut yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan tinggi.

## REFERENSI

- Alma B, 2003. *Pemasaran Stratejik Jasa Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Algifari, 2000. *Analisis Regresi Teori, Kasus Dan Solusi*, BPFE, Jogjakarta.
- Ariani DW, 2003. *Manajemen Kualitas: Pendekatan Sisi Kualitatif*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto S, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Ariyanti DR, 2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja staf akunting (studi empiris pada beberapa perusahaan swasta di Jakarta dan Tangerang), *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol 7 No. 2, Agustus, hal. 128-153.
- Davis K dan Newstrom JW, 2004. *Perilaku Organisasi*, Andi, Jogjakarta.
- Endo P, 2003. Pengaruh Faktot-Faktor Kemampuan Sumber Daya Manusia Da/am Rangka Meningkatkan Kinerja Aparatur Dinas Cipta Karya Kabupaten Jayapura, *Tesis tidak diterbitkan*, Makassar, Program Pascasarjana Unhas.
- Ferdinand A, 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, BP UNDIP, Semarang.
- Gibson, 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1 dan 2*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hair, JS. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Fiftt Edition, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Hallatu BA. 2003. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Staf Perencanaan Dan Pengendalian Pengelolaan Hutan Dinas Kehutanan Kabupaten Jayapura, *Tesis tidak diterbitkan*, Makassar, Program Pascasarjana Unhas.
- Hamzah, 2002. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Sulawesi Selatan,, *Tesis tidak diterbitkan*, Makassar, Program Pascasarjana Unhas..
- Hatta M, 2003. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Fiskus di Kantor Pelayanan Pajak Kendari, *Tesis tidak diterbitkan*, Makassar, Program Pascasarjana Unhas..

- Jhingan ML, 2004. *Ekonomi Pembangunan Dan Perencanaan*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta
- Keputusan Presiden RI No. 9 tahun 2001. *Tentang Pengangkatan Pegawai di Lingkungan Perguruan Tinggi*.
- Kreitner R dan Kinicki A, 2000. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, McGraw Hill Company, Inc.
- Kunarjo, 2003. *Glosarium Ekonomi Keuangan Dan Pembangunan*, UI, Jakarta.
- Madris, 2007. Karakteristik Dinamik Tenaga Kerja Edukatif: Analisis Kinerja, Fungsi Upah dan Fungsi Penawaran Tenaga Kerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Makassar, *Disertasi tidak diterbitkan*, Makassar, Program Pascasarjana, Unhas.
- Mangkunegara AP, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Sam MC dan Tuti TS, 2006. *Analisis SWOT: Kebijakan Pendidikan Pra Otonomi Daerah*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi S, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Natsir DU, 2003. Analisis Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Makassar, *Tesis tidak diterbitkan*, Makassar, Program Pascasarjana Unhas..
- Siagian SP, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbin S, 2007. *Perilaku Organisasi*, Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Toha M, 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta
- Todaro MP, 1995. *Ekonomi Untuk Negara Berkembang*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wursanto, 1999. *Manajemen Kepegawaian 1 dan 2*, Kanisius, Jogjakarta
- Yaranga A, 2003. Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Biak Numfor, *Tesis tidak diterbitkan*, Makassar, Program Pascasarjana Unhas.
- Yeremias TK, 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori Dan Isu*, Gaya Media, Jogjakarta.

Corresponding author:

**Ambarwati Sutiksno**, email: ambarwati\_sutiksno@yahoo.com