

PENGARUH PRESTASI DOSEN TERHADAP KELUARAN BERKUALITAS PADA STMIK ICHSAN GORONTALO

Rahmisyari

persadalestari@yahoo.co.id
Universitas Ichsan Gorontalo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi dosen yang terdiri dari Frekuensi Kehadiran, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Mengajar, dan insentif terhadap keluaran berkualitas baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini berbentuk penelitian populasi, dimana data pokok yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan bentuk analisis yaitu Analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial frekuensi kehadiran (X1) berpengaruh terhadap keluaran berkualitas sebesar 71,9%, tingkat pendidikan (X2) berpengaruh terhadap keluaran berkualitas sebesar 74,7%, pengalaman mengajar (X3) berpengaruh terhadap keluaran berkualitas sebesar 75,3% dan insentif (X4) berpengaruh terhadap keluaran berkualitas sebesar 62,9%. secara simultan frekuensi kehadiran (X1) tingkat pendidikan (X2) pengalaman mengajar (X3) dan insentif (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam model.

Kata Kunci: Prestasi Dosen dan Keluaran Berkualitas

Abstract: This study aimed to determine the effect of achievement faculty consisting of Frequency of Attendance, Level Pendidikan, Teaching Experience, and incentives for quality output either simultaneously or partially. This study is a population study, in which the data subject is tested through two stages of validity and reliability testing with a form of analysis that path analysis. The results of this study indicate that partial frequency of attendance (X1) effect on quality output at 71.9%, the level of education (X2) effect on quality output at 74.7%, teaching experience (X3) influence the quality output 75.3 % and incentives (X4) affect the quality output of 62.9%. simultaneous frequency of attendance (X1) education level (X2) teaching experience (X3) and incentives (X4) positive and significant impact on the quality output by 70.8% while the remaining 29.2% is influenced by variables that do not exist in the model.

Keywords: Achievement Lecturer and Quality output

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi pekerti baik, luhur, tangguh, cerdas dan terampil, dan memiliki rasa kesetiakawanan, bersedia bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif berdisiplin tinggi kemas depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diselaraskan dengan persyaratan keterampilan, keahlian dan profesi yang dibutuhkan dalam semua sektor pembangunan.

Upaya melaksanakan sumber daya manusia, maka peningkatan mutu pendidikan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan. Hambatan utama dalam pengembangan pendidikan bukan pada aspek keuangan, tetapi ada pada aspek manajemen. Oleh karena itu, upaya memperbaiki mutu pendidikan harus dimulai dari upaya manajemen pendidikan.

Keberhasilan pendidikan dan tinggi rendahnya mutu pendidikan sangat ditentukan oleh prestasi para pelaku pendidikan yaitu segenap civitas akademika perguruan tinggi yang bersangkutan yang mencakup dosen, mahasiswa dan tenaga administrasi, tetapi pada penelitian ini, fokusnya dipusatkan pada dosen. Khususnya dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Namun demikian mutu pendidikan sesungguhnya merupakan tanggung jawab.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh prestasi dosen yang meliputi faktor frekuensi kehadiran (X1), pendidikan (X2), pengalaman mengajar (X3), dan insentif (X4) secara simultan terhadap keluaran mahasiswa berkualitas di STIMIK Ichsan Gorontalo.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi dosen yang meliputi faktor frekuensi kehadiran (X1), pendidikan (X2), pengalaman mengajar (X3) dan Insentif (X4) yang merupakan prestasi dosen secara parsial terhadap keluaran mahasiswa berkualitas di STIMIK Ichsan Gorontalo.

Pengertian Prestasi

Prestasi adalah hasil kemajuan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Prestasi menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat prestasi adalah aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dengan suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output). (sumantri, 2000:19) Dengan demikian pula prestasi dosen berkaitan dengan sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam mencapai tujuan.

Prestasi adalah akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya Timple (1999:11), antara lain :

1. Tingkatan keterampilan; memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis dan tenaga untuk menghasilkan prestasi.
2. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperhatikan dosen untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Kondisi-kondisi eksternal yaitu elemen penentu sejauh mana kondisi eksternal mendukung prestasi dosen.

Keluaran Berkualitas

Damayanti (2000:39) menyatakan keluaran berkualitas tercermin dari nilai indeks, prestasi yang diperoleh, penguasaan bidang yang ditekuni, lama waktu yang

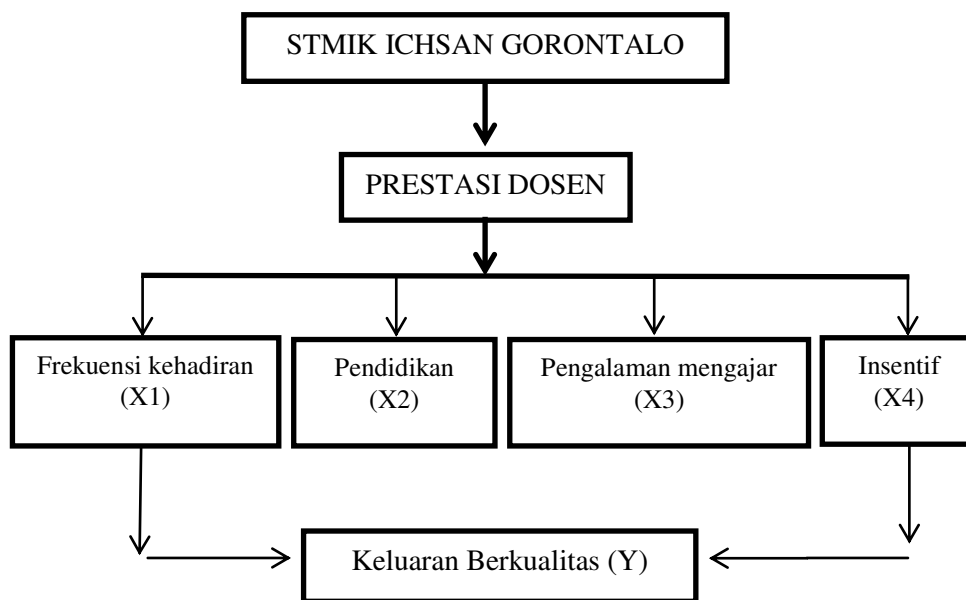
digunakan untuk menyelesaikan kuliah, tenggang waktu dalam mencari pekerjaan dan terserap pada dasar kerja, sehingga asumsi yang muncul di masyarakat nya memberikan penilaian akan prestasi dosen.

Keluaran yang berkualitas adalah keluaran yang mampu menjawab solusi dunia kerja yang merupakan cermin dari kesiapan proses belajar. Ini memberikan suatu sinyal terhadap dunia pendidikan, bahwa untuk memberikan keluaran yang berkualitas tentunya dibutuhkan tenaga pengajar atau dosen yang memiliki prestasi. Rahayu (2000:66) Kenyataan tersebut dapat dilihat apabila proses pelaksanaan belajar dilakukan secara mudah, indeks prestasi yang diperoleh, penguasaan bidang yang ditekuni, lama waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kuliah, tenggang waktu dalam mencari pekerjaan dan terserap pada dasar kerja. (Ranggina, 1999:94)

Syamsir (2000:51) mengemukakan bahwa kemampuan dari siswa atau anak didik dengan menunjukkan tingkat kualitas yang dimaksud yaitu indeks per semester, penguasaan bidang yang ditekuni, penyelesaian dalam bidang pendidikan, mudahnya diterima dalam suatu instansi dan dapat menunjukkan prestasi baik formal maupun informal dalam bentuk pengembangan kompetensi dan tingkat pencapaian diterima dalam dunia kerja.

Untuk jelasnya pentingnya faktor prestasi dosen terhadap keluaran berkualitas dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut ini:

Gambar 1.
KERANGKA PEMIKIRAN PEBNELITIAN



METODE

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti diuraikan dalam bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian adalah prestasi dosen terhadap keluaran berkualitas pada STMIK Ichsan Gorontalo.

Operasionalisasi variabel

Adapun definisi operasionalisasi variabel adalah:

1. Frekuensi kehadiran (X1) adalah dosen yang selalu mengajar sesuai dengan tingkat jadwal absen mata pelajaran yang diikuti dan sering ada di kampus untuk melakukan konsultasi.
2. Pendidikan (X2) adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian utama yang ideal.
3. Pengalaman Mengajar (X3) adalah lamanya periode tugas pokok seorang pengajar dalam mengembangkan proses mengajar serta memberikan berbagai hal dalam mengembangkan pengajaran tersebut.
4. Insentif adalah nilai penghargaan dalam pengajaran yang diberikan sebagai penghargaan atas nilai tambah kepada institusi yang dibalas dengan berupa upah diluar gaji.
5. Keluaran berkualitas keluaran yang mampu menjawab solusi dunia kerja yang merupakan cermin dari kesiapan proses belajar.

Tabel 1.
Tabel Operasionalisasi Variabel penelitian

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala
Prestasi Dosen (X)	Frekuensi Kehadiran (X1)	1. Kerajinan 2. Lamanya waktu yang digunakan 3. Tidak Terjadwal waktu 4. Jauh Kampus dari rumah	Ordinal
	Pendidikan (X2)	1. Pendidikan S2 2. Pendidikan S3 3. Wawasan yang Luas 4. Mengikuti Diklat	Ordinal
	Pengalaman Mengajar (X3)	1. Pengalaman Mengajar 2. Banyaknya mata kuliah yang diajarkan 3. Banyaknya siswa yang diajar	Ordinal
	Insentif (X4)	1. Insentif yang tinggi 2. Banyaknya insentif yang diterima 3. Insentif mempengaruhi motivasi	Ordinal
Keluaran Berkualitas (Y)		1. Indeks Prestasi 2. Penguasaan Bidang Ilmu 3. Lamanya menyelesaikan studi 4. Mudah terserap di dunia kerja	Ordinal

Sumber : Variabel X, Wardiman (2001), Variabel Y, Sudirja , (2001)

Populasi dan Sampel

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengajar (dosen) pada STMIK Ichsan Gorontalo yang berjumlah 33 orang sehingga dengan demikian penelitian ini berbentuk penelitian populasi.

Jenis Data

1. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber Data

1. Data primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari para responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket atau kuisisioner.
2. Data Sekunder, berupa data dan informasi penunjang penelitian, didapat dan diolah dari sumber intern perusahaan, maupun dari sumber ekstern lain yang relevan dan diperoleh melalui literatur, jurnal, serta publikasi hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan topik bahasan penelitian.

Prosedur Pengumpulan Data

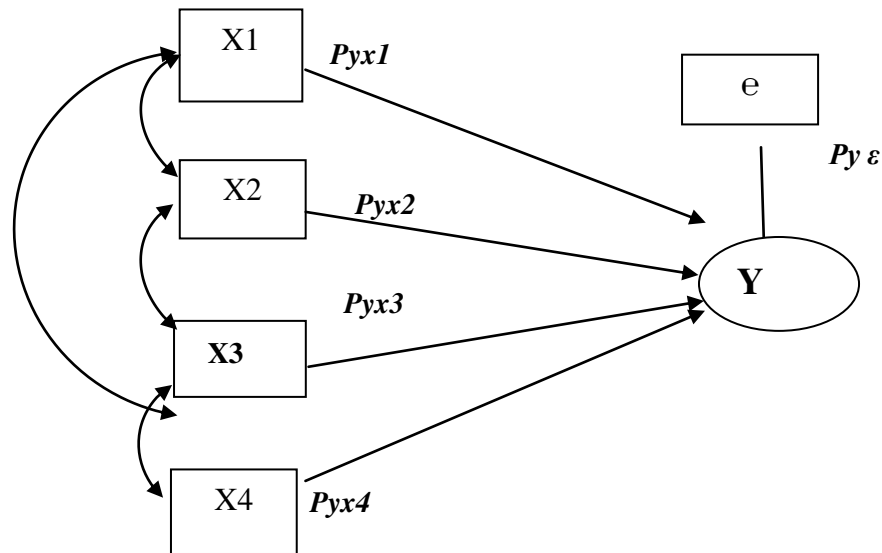
1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasi penelitian.
2. Wawancara, teknik ini digunakan peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang terjadi.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan yang ditujukan kepada responden.

Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yaitu digunakan untuk mengukur besarnya frekuensi kehadiran (X1), Pendidikan (X2), pengalaman mengajar (X3), insentif (X4) yang memengaruhi keluaran berkualitas (Y). Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh faktor prestasi dosen (X) terhadap keluaran berkualitas (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data ordinal ke skala interval

dengan proses transformasi data dilakukan melalui *Method of successive interval* (MSI) serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini.

Gambar 2.
Struktur Path Analysis



Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa frekuensi kehadiran (X1), berpengaruh langsung terhadap keluaran berkualitas (Y), pendidikan (X2) berpengaruh langsung terhadap keluaran berkualitas (Y), Pengalaman mengajar (X3) berpengaruh langsung terhadap keluaran berkualitas (Y), insentif (X4), berpengaruh langsung terhadap keluaran berkualitas (Y). Frekuensi kehadiran (X1) memiliki hubungan korelasi dengan pendidikan (X2), Pengalaman mengajar (X3), dan insentif (X4), Pendidikan (X2) memiliki hubungan korelasi dengan pengalaman mengajar (X3) dan insentif, Pengalaman mengajar memiliki hubungan korelasi dengan insentif (X4), serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol epsilon (e). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu:

$$Y = P_{YX1}x_1 + P_{YX2}x_2 + P_{YX3}x_3 + P_{YX4}x_4 + e$$

Keterangan :

- P_{yx1} = Frekuensi kehadiran
- P_{yx2} = Pendidikan
- P_{yx3} = Pengalaman Mengajar
- P_{yx4} = Insentif
- Y = Keluaran berkualitas
- $P_{y\epsilon}$ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 33 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Sugiono, 2002).

- a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Frekuensi Kehadiran (X1)

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Frekuensi Kehadiran (X1)

Variabel	No. Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Alpha
Frekuensi Kehadiran (X1)	1	0,605	0,837
	2	0,485	
	3	0,622	
	4	0,779	

Sumber : Hasil olahan data, 2014

Tabel 2. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Frekuensi Kehadiran semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,837. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel Frekuensi Kehadiran adalah valid dan reliabel.

- b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Tingkat Pendidikan (X2)

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X2)

Variabel	No. Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Alpha
Tingkat Pendidikan (X2)	1	0,522	0,790
	2	0,586	
	3	0,479	
	4	0,532	

Sumber : Hasil olahan data, 2014

Tabel 3. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel tingkat pendidikan semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,790. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel tingkat pendidikan adalah valid dan reliabel.

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel Pengalaman Mengajar

Tabel 4.**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Mengajar (X3)**

Variabel	No. Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Alpha
Pengalaman Mengajar (X3)	1	0,640	0,742
	2	0,644	
	3	0,406	

Sumber : Hasil olahan data, 2014

Tabel 4. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengalaman mengajar semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,742. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel pengalaman mengajar adalah valid dan reliabel.

d. Uji validitas dan reliabilitas variabel Insentif

Tabel 5.**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif (X4)**

Variabel	No. Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Alpha
Insentif (X4)	1	0,542	0,748
	2	0,600	
	3	0,641	

Sumber : Hasil olahan data, 2014

Tabel 5. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel insentif semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,748. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel insentif adalah valid dan reliabel.

e. Uji validitas dan reliabilitas variabel Keluaran berkualitas (Y)

Tabel 6.**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keluaran Berkualitas (Y)**

Variabel	No. Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Alpha
Keluaran berkualitas (Y)	1	0,605	0,837
	2	0,485	
	3	0,622	
	4	0,779	

Sumber : Hasil olahan data, 2014

Tabel 6. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel keluaran berkualitas semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,837. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel keluaran berkualitas adalah valid dan reliabel.

Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan prestasi dosen. Skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan adalah :

Bobot terendah x item x jumlah responden = 1 x 1 x 33 = 33

Bobot tertinggi x item x jumlah responden = 5 x 1 x 33 = 165

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian

1. Frekuensi kehadiran (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel frekuensi kehadiran dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 7.
Tanggapan Responden Tentang frekuensi kehadiran (X1)

No	Bobot	Variabel frekuensi kehadiran (X1)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	12	60	37	4	20	12	7	35	22	6	30	18
2	4	15	60	45	21	84	64	20	80	60	23	92	70
3	3	6	18	18	8	24	24	6	18	18	4	12	12
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		33	138	100	33	128	100	33	133	100	33	134	100

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan data item (no.1) yang diperoleh dari 33 responden, mendapat skor 138 / 165 (skor tertinggi) x 100 = 83,6% , tergolong sangat kuat. Data item (no.2) yang mendapat skor yaitu 77,5 % , tergolong kuat. Data item (no.3) yang diperoleh mendapat skor = 80,6% , tergolong sangat kuat. Data item (no.4) yang mendapat skor 81,2% , tergolong sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dosen yang ada pada STMIK Ichsan Gorontalo selalu mengajar sesuai dengan tingkat jadwal mata kuliah yang diikuti dan sdosen sering ada di kampus untuk melakukan konsultasi para Mahasiswa.

2. Tingkat Pendidikan (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8.
Tanggapan Responden Tentang tingkat pendidikan (X2)

No	Bobot	Variabel tingkat pendidikan (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	5	25	15	4	20	12	5	25	16	7	35	21
2	4	18	72	55	17	68	52	16	64	48	18	72	55
3	3	10	30	30	12	36	36	12	36	36	8	24	24
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		33	127	100	33	124	100	33	125	100	33	131	100

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan data item (no.1) yang diperoleh dari 33 responden, mendapat skor 127 / 165 (skor tertinggi) x 100 = 76,9% , tergolong kuat. Data item (no.2) yang mendapat skor = 75,1% , tergolong kuat. Data item (no.3) yang mendapat skor 75,7% , tergolong kuat. Data item (no.4) yang mendapat skor = 79,3% , tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan yang ada pada STMIK Icsan Gorontalo sudah memiliki pendidikan yang tinggi. Pendidikan mempunyai peran untuk mengembangkan kepribadian anak didik, selain itu pendidikan sangat berperan dalam meningkatkan prestasi dosen, sebab dengan memiliki pendidikan maka seseorang dapat memiliki wawasan yang luas dan skill dalam mengajar.

3. Pengalaman Mengajar (X3)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang pengalaman mengajar dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9.
Tanggapan Responden Tentang pengalaman mengajar (X3)

No	Bobot	Variabel pengalaman mengajar (X3)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	12	7	35	22	6	30	18
2	4	21	84	64	20	80	60	23	92	70
3	3	8	24	24	6	18	18	4	12	12
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		33	128	100	33	133	100	33	134	100

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan data item (no.1) yang diperoleh dari 33 responden, mendapat skor 128 / 165 (skor tertinggi) x 100 = 77,7% , tergolong kuat. Data item (no.2) yang mendapat skor 80,6% , tergolong sangat kuat. Data item (no.3) yang , mendapat skor = 81,2% , tergolong sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi prestasi dosen. Sebab dengan adanya pengalaman dapat meningkatkan prestasi mengajar seorang dosen apabila pengalaman tersebut

mempunyai nilai kesan yang tinggi dan pengalaman tersebut memberikan kemudahan dan pengembangan mengajar untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan metode pengajarannya.

4. Insentif (X4)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang insentif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10.
Tanggapan Responden Tentang insentif (X4)

No	Bobot	Variabel insentif (X4)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	3	15	9	7	35	22	6	30	18
2	4	17	68	51	15	60	45	18	72	54
3	3	13	39	40	11	33	33	9	27	28
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		33	122	100	33	128	100	33	129	100

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan data item (no.1) yang diperoleh dari 33 responden, mendapat skor 127/ 165 (skor tertinggi) x 100 = 73,9% , tergolong kuat. Data item (no.2) yang mendapat skor = 77,5% , tergolong kuat. Data item (no.3) yang mendapat skor = 78,1% , tergolong kuat.. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh dosen mempengaruhi dan memotivasi dosen dalam mengajar. keberadaan insentif dianggap berpengaruh penting untuk peningkatan prestasi mengajar seorang dosen

5. Keluaran berkualitas (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 33 orang responden tentang keluaran berkualitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11.
Tanggapan Responden Tentang Variabel Keluaran berkualitas (Y)

Bobot tanggapan responden	Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
	F	skor	%	F	Skor	%	f	skor	%	F	Skor	%
5	6	30	19	7	35	21	3	15	9	5	25	15
4	20	80	60	20	80	60	19	76	58	21	84	64
3	7	21	21	6	18	19	10	30	30	6	18	18
2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	1	2	3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	33	131	100	33	133	100	33	123	100	33	129	100

Sumber : Data diolah,2014

Berdasarkan data item (no.1) yang diperoleh dari 33 responden, mendapat skor 131/ 165 (skor tertinggi) x 100 =79,3 , tergolong kuat. Data item (no.2) yang

mendapat skor = 80,6% , tergolong sangat kuat. Data item (no.3) yang mendapat skor 74,5% , tergolong kuat. Data item (no.4) yang mndapat skor = 798,1% , tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi dosen sangat memberikan pengaruh yang baik terhadap keluaran mahasiswa berkualitas. Dengan keluaran berkualitas,

Analisis Data Statistik

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel independen yaitu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu, kepemimpinan, sedangkan variabel dependen yaitu peningkatan kinerja guru.

Hasil analisis jalur tersebut diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 33 orang responden dengan menggunakan alat statistika.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Pada STMIK Ichsan Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1,X,X3 dan X4 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 0,719X1 + 0,742X2+0,753X3 ++0,629X4 +0,292\epsilon$$

Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 12.
Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1, X2,X3,X4 secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,719	0,719	71,9%	
X2	0,742	0,742	74,2%	
X3	0,753	0,753	75,3%	
X4	0,629	0,629	62,9	
€	0,292	0,292	29,2%	
X1 danX2				0,708 (70,8%)

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2014

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa secara simultan frekuensi kehadiran (X1), tingkat pendidikan (X2), pengalaman mengajar (X3) dan insentif (X4) berkontribusi secara signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y) sebesar 0,719 atau 71,9 % Sisanya yaitu sebesar 29,2.% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Frekuensi kehadiran (X1), tingkat pendidikan (X2), pengalaman mengajar (X3) dan insentif (X4) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas. Artinya bahwa apabila variabel frekuensi kehadiran (X1), meningkat dan tingkat pendidikan (X2), Pengalamanana mengajar (X3) dan isentif (X4), tetap nilainya, maka akan menyebabkan keluaran berkualitas (Y) meningkat dan sebaliknya.

Tingkat pendidikan (X2) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y). Besarnya kontribusi tingkat pendidikan (X2) yang secara langsung berkontribusi terhadap keluaran berkualitas sebesar 0,742 atau 74,2%. Artinya bahwa apabila variabel tingkat pendidikan (X2), meningkat dan frekuensi kehadiran (X1), pengalaman mengajar (X3), dan insentif (X4) tetap nilainya, maka akan menyebabkan keluaran berkualitas (Y) meningkat dan sebaliknya.

Pengalaman mengajar (X3) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y). Besarnya kontribusi pengalaman mengajar (X3) yang secara langsung berkontribusi terhadap keluaran berkualitas sebesar 0,753 atau 75,3%. Artinya bahwa apabila variabel pengalaman mengajar (X3), meningkat dan frekuensi kehadiran (X1), tingkat pendidikan (X2), dan insentif (X4) tetap nilainya, maka akan menyebabkan keluaran berkualitas (Y) meningkat dan sebaliknya.

Insentif (X4) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y). Besarnya kontribusi insentif (X4) yang secara langsung berkontribusi terhadap keluaran berkualitas sebesar 0,629 atau 62,9%. Artinya bahwa apabila variabel insentif (X4), meningkat dan frekuensi kehadiran (X1), tingkat pendidikan (X2) dan pengalaman mengajar (X3) tetap nilainya, maka akan menyebabkan keluaran berkualitas (Y) meningkat dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara simultan.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS vs 17.0, uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0,06 < \text{sig}$), maka H_0 diterima, artinya tidak signifikan, sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > \text{sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,001 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel frekuensi kehadiran (X1), tingkat pendidikan (X2), Pengalaman mengajar (X3) dan insentif (X4) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y).

Pengujian Hipotesis secara parsial.**a. Frekuensi kehadiran (X1) berpengaruh signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa frekuensi kehadiran (X1) mempunyai nilai sig sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,003$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Hipotesis yang menyatakan bahwa frekuensi kehadiran (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y), terbukti kebenarannya.

b. Tingkat pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Keluaran berkualitas (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa tingkat pendidikan memiliki nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya (dapat diterima).

c. Pengalaman Mengajar (X3) berpengaruh signifikan terhadap Keluaran berkualitas (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa pengalaman mengajar memiliki nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya (dapat diterima).

d. Insentif (X4) berpengaruh signifikan terhadap Keluaran berkualitas (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa insentif memiliki nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya (dapat diterima)

Pembahasan

Keberhasilan pendidikan dan tinggi rendahnya mutu pendidikan sangat ditentukan oleh prestasi para pelaku pendidikan, khususnya dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Namun demikian mutu pendidikan sesungguhnya merupakan tanggung jawab segenap civitas akademika perguruan tinggi yang bersangkutan yang mencakup dosen, mahasiswa dan tenaga administrasi, tetapi pada penelitian ini, fokusnya dipusatkan pada dosen.

Prestasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: kebutuhan, pengalaman, penghargaan, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya. Lebih lanjut prestasi atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: faktor individu dan faktor pendidikan, kepemimpinan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran (X1), memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas.. Artinya bahwa semakin tinggi frekuensi kehadiran dosen mengajar maka luaran akan berkualitas. Kehadiran dosen yang dimaksud adalah banyaknya frekuensi tatap muka yang dilakukan setiap proses belajar mengajar yang dilakukan sesuai jadwal konsentrasi mata kuliah yang diajarkan. Sehingga dosen tersebut menghabiskan aktivitasnya di lembaga pendidikan untuk proses mengajar dan melakukan aktivitas pengajaran dan kelembagaan suatu dunia pendidikan. (Sadewa, 2001:67).

Tingkat pendidikan (X2) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y). Artinya bahwa pendidikan mempunyai peran disamping mengembangkan kepribadian anak, juga mempersiapkan mereka menjadi anggota masyarakat. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan diciptakan untuk mempersiapkan masyarakat muda dengan membekali mereka pengetahuan dan keterampilan yang cukup serta sikap yang baik agar mereka dapat mengembangkan diri dan ikut berperan serta dalam membangun masyarakatnya. Dapat dibayangkan kesulitan yang akan dihadapi bila seorang individu yang tidak memiliki bakat kemampuan yang cukup dan sikap yang baik, ia harus terus mengembangkan diri di masyarakat. Bila dikaitkan bahwa pada akhirnya, manusia tersebut terjun ke masyarakat dan bekerja sesuai bidang yang diinginkan atau kesempatan yang tersedia, maka pendidikan mau tidak mau harus juga memberikan bekal langsung maupun tidak langsung untuk bekerja, karena pada hakekatnya pendidikan dapat membantu orang untuk melakukan tindakan tertentu, yang nantinya dapat meningkatkan kualitas diri. Ini berarti bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas mengajar bagi dosen. Memang merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa sebenarnya semua sekolah mulai dari sekolah dasar sampai pada perguruan tinggi diarahkan untuk membangun bangsa.

Pengalaman mengajar (X3) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y). Hal ini memberikan isyarat bahwa pengalaman mengajar dapat meningkatkan prestasi mengajar seorang dosen apabila pengalaman tersebut mempunyai nilai kesan yang tinggi dan pengalaman tersebut memberikan kemudahan dan pengembangan mengajar untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan metode pengajarannya.

Insentif (X4) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keluaran berkualitas (Y). Sumego (2000:56) keberadaan insentif dianggap berpengaruh penting untuk peningkatan prestasi mengajar seorang dosen. Hal ini dapat dilihat dari animo sumbangsih pengajaran dosen dalam mengajar. Pemberian upah diluar ketentuan gaji dan sangat penting sebagai peningkatan prestasi mengajar. Dimana dengan insentif tertentu para dosen dapat menggunakan untuk membeli buku atau investasi keilmuan yang berharga dan dapat meningkatkan prestasi dosen.

Dari uraian diatas, memberikan interpretasi bahwa insentif adalah upah yang diberikan diluar gaji yang telah ditetapkan. Insentif diberikan atas pertimbangan untuk dapat meningkatkan prestasi mengajar dilihat dari ketekunan dan kerja tambahan yang dilakukan atas dasar bahwa insentif tersebut dapat meningkatkan prestasi dosen dalam mengajar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji F secara simultan variabel frekuensi kehadiran (X1) Tingkat pendidikan (X2), pengalaman mengajar (X3) dan insentif (X4) berpengaruh signifikan terhadap keluaran berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Frekuensi kehadiran (X1) secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya keluaran berkualitas pada STMIK Ichsan Gorontalo. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Tingkat Pendidikan (X2) secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya keluaran berkualitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Pengalaman mengajar (X3) secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya keluaran berkualitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Insentif (X4) secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya keluaran berkualitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, insentif merupakan faktor yang memberikan kontribusi yang lebih kecil, Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen perguruan tinggi agar insentif perlu diperhatikan. Sebab insentif yang diberikan memotivasi para dosen dalam mengajar.

Disarankan kepada peneliti lain hendaknya meneliti factor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas luaran, misalnya motivasi, kecerdasan emosional.

DAFTAR RUJUKAN

- Alma, Damayanti. 2000. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Dimiyanti. 1999. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bima Aksara.
- Handoko, T Hani. 2007. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Larasati. 2000. *Produktivitas Dalam Dunia Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sumange, Alam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Syamsir. 2000. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Darma Mataram.

- Sadewa. 2001. *Manajemen Pengajaran di Indonesia*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Salusu, J. 2005. *Pengambilan Keputusan strategik*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Suharmi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajamada University Pers.