

## **PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN**

**Eryana**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis  
Jalan Poros Sungai Alam - Selat Baru, Bengkalis 28751  
Telp. (0766) 21550 Fax. (0766) 700 7134

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajaran dosen. Jumlah Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen, Adapun Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan analisis Regresi Linear Berganda yaitu untuk melihat pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, Baik secara parsial maupun secara simultan.*

**Kata Kunci** : kompetensi profesional, lingkungan kerja, terhadap kinerja pengajaran dosen

### **A. PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003, tentang Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi untuk peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga merupakan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi institusinya. Keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, di samping itu secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya berkinerja dan bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen berkinerja dan bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan. Oleh karenanya untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan para dosen yang juga bermutu tinggi. Dengan memiliki dosen-

dosen profesional dan bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum termodern sehingga dapat menjamin lahirnya lulusan-lulusan yang berprestasi dan berkualitas.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan Pendidikan khususnya diperguruan Tinggi antara lain: Dosen, Mahasiswa, Sarana dan prasarana, Lingkungan Pendidikan, dan Kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut Dosen dalam kegiatan proses pembelajaran menempati kedudukan yang sangat penting, Oleh karena itu dalam menghadapi liberalisasi di Era perdagangan bebas yang kita butuhkan adalah manusia-manusia yang berkualitas serta mampu berperan secara aktif, dinamis, konseptual dan adaptif.

Secara umum disebutkan bahwa program pendidikan disemua tingkat harus direncanakan berdasarkan kebutuhan tenaga kerja yang jelas (*Educational planning based on manpower requirements*). Di pihak lain, dunia pendidikan juga dipengaruhi oleh permintaan masyarakat (*social demand*), walaupun permintaan masyarakat akan pendidikan tidak selalu sesuai dengan kebutuhannya. (Marhawati, 2008). Disamping itu juga di tuntut untuk ikut serta memantapkan sistem pendidikan nasional berdasarkan prinsip-prinsip pemberdayaan dengan melaksanakan kebijakan desentralisasi otonomi keilmuan (PP No. 64 dan PP No. 61 tahun 1999).

Berbagai permasalahan kemudian timbul sehubungan dengan mutu pendidikan, khususnya pendidikan tinggi. Sebagaimana yang didapatkan pada hasil survey yang dilakukan terhadap mahasiswa tingkat akhir PTN dan PTS tentang kesiapannya untuk terjun ke lapangan kerja menunjukkan bahwa 35 % menyatakan siap pakai, 50 % tidak siap pakai dan 15 % abstain. Hasil survey menunjukkan salah satu indikator rendahnya kualitas pendidikan, sehingga para lulusan sebagian besar belum memadai untuk langsung mengemban tugas yang diberikan (Sumartiningsih, 2004).

Untuk dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi maka diperlukan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kebutuhan yang ada. Sebagai gambaran penyelenggaraan pendidikan diperguruan tinggi Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa dilihat dari segi manajemen pembelajaran sudah baik (kata dosen) tetapi dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang belum bisa dilaksanakan dengan baik karena jumlah minimal penelitian yang harus dihasilkan oleh seorang dosen pertahun belum diatur. akibatnya, banyak dosen yang merasa bahwa penelitian bukan tugas pokok. angka kredit untuk pengabdian Masyarakat dan penelitian hampir seluruhnya belum ada. Lingkungan kerja juga bisa berpengaruh dalam memberikan pengajaran dikarenakan gangguan-gangguan yang ada disekitar kampus yaitu kebisingan yang ada membuat dosen kurang berkonsentrasi dalam mengajar. Sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar yang masih sangat kurang seperti fasilitas internet yang sangat lambat di ruangan perkuliahan, dan ruangan belum di dukung suhu AC yang memadai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap kinerja dosen dijumpai sebagian dosen yang mengajar tanpa membuat program pengajaran, penggunaan waktu mengajar dalam perkuliahan masih kurang maksimal, Adanya perubahan peran dalam menangani suatu mata kuliah baru yang terlalu cepat sehingga dosen mengalami kesulitan dalam menyiapkan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) sehubungan dengan kurangnya atau terbatasnya buku sumber. Menentukan metode pembelajaran, alat evaluasi, penjadualan bimbingan praktek lapangan.

Kinerja dosen yang rendah akan berdampak pada pencapaian visi dan misi institusi tersebut dan dalam hal ini diperlukan usaha-usaha agar peningkatan kinerja dosen dapat terus dicapai. Salah satu penentu keberhasilan pembelajaran diperguruan tinggi adalah dengan melihat proses pembelajaran yang dilkakukan dosen. Rendahnya mutu pendidikan merupakan akibat dari rendahnya mutu proses pembelajaran yang dilakukan di perguruan tinggi tersebut. Demikian juga mutu pembelajaran sangat terkait dengan kemampuan dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa kinerja dosen apabila dilihat dari segi pelaksanaan Tri Dharma di perguruan tinggi terutama di bidang pengajaran belum optimal dilaksanakan dan menghubungkan dengan faktor kompetensi profesional dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.

Sehingga fenomena tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja (*Performance*) Dosen belum maksimal oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang paling dominan antara kompetensi profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap pengajaran Kinerja Dosen.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi Profesional berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen?
3. Faktor apakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap pengajaran kinerja dosen?

## **3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan memperoleh kesimpulan tentang fenomena yang berkaitan dengan Kompetensi Profesional, Lingkungan kerja terhadap kinerja dosen

adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kompetensi profesional, berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen?

- 2) Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?
- 3) Untuk mengetahui Faktor apakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap pengajaran kinerja dosen?

## **B. KERANGKA TEORI**

### **1. Teori Kinerja**

Menurut Simamora (2001) Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik.

Beberapa tokoh juga memberikan definisi tentang kinerja Mangkunegara (2004) memberikan definisi dari istilah kinerja itu sendiri yaitu "*job performance*". Prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam bekerja. Kemudian Payaman (2005) mengatakan kalau kinerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Tingkat pencapaian hasil kerja karyawan ini dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Dosen akan bersedia meningkatkan prestasi kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan akan terpenuhi. Menurut Hariandja (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilakunya yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Selanjutnya yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Depdiknas, 2004). Menurut Hamzah (2001) kinerja dosen adalah merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan terkait dengan tugas apa yang diembanya dan merupakan tanggung jawabnya.

Menurut Simamora (2001) Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Robbin (2005) ada tiga kriteria untuk mengetahui kinerja seseorang :

- a. Hasil pelaksanaan tugas individual, yang apabila hasil akhir diperhitungkan maka pihak manajemen harus mengevaluasi hasil kerja karyawan.
- b. Perilaku, tidak mudah untuk mengidentifikasi hasil-hasil tertentu secara langsung dari kegiatan karyawan

- c. Sifat, merupakan kriteria paling lemah yang secara luas dipergunakan oleh organisasi.

Sedangkan Anwar prabu Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi diri secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang memantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai.

Kinerja yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka yang baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru/dosen artinya mampu mengelola pengajaran didalam kelas dan mendidik mahasiswa diluar kelas dengan sebaik-baiknya.

Disamping itu kinerja Dosen juga perlu dilihat dari segala usaha yang dilakukan dosen dalam meningkatkan kemampuan akademik dan keprofesionalanya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dirinya antara lain melanjutkan studi pada tingkat yang lebih tinggi, mengikuti berbagai kegiatan ilmiah dan pengembangan pribadi lainnya. Untuk itu pengukuran kinerja dosen disamping berkaitan dengan tugas utamanya juga perlu dilihat dari kualifikasi akademik dan pengembangan professionalnya.

Miner (1990) dalam Robbins (2005) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan tentang jumlah absent, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

Menurut Michel dan Larson dalam Riduwan (2007) kinerja dosen adalah perilaku yang ditampilkan dosen di dalam kelas untuk mewujudkan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan pendidikan diperguruan tinggi dengan indikatornya adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kecepatan/ketepatan kerja
- c. Inisiatif dalam kerja
- d. Komunikasi

## 2. Teori Kompetensi Profesional

Kompetensi merupakan suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (*performance target*) yang telah ditetapkan. Target kinerja yang dimaksud adalah kompetensi. Artinya, pendidikan dan pelatihan yang diperuntukkan bagi sumberdaya bukan sekedar membentuk kompetensi, tetapi kompetensi tersebut harus relevan dengan tugas dan jabatannya. Dengan kata lain, kompetensi itu secara langsung dapat membantu di dalam melaksanakan tugas sehari-hari dari sumber daya tersebut.

Makna kompetensi secara umum menurut Anderson adalah sebagai sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut lainnya yang mampu membedakan seseorang yang perform dan tidak perform. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, kompetensi dipandang sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan pengertian tersebut, Mulya (2007) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan indikator yang menunjuk pada perbuatan yang bisa diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi yang mencakup tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsi sumber daya tersebut. Kompetensi seseorang dapat berkembang atau meningkat melalui beberapa cara, seperti melalui pengalaman, belajar sendiri, pendidikan formal maupun melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) tertentu. Masing-masing pola perkembangan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan, namun sebaiknya diperoleh melalui perpaduan dari semua cara tersebut.

Merujuk pada aspek teoritis dan praktis perkembangan kompetensi yang diperoleh melalui Diklat dapat dikatakan lebih lengkap dan mendalam dari pada melewati pengalaman. Hal ini karena pada pelaksanaan diklat dirancang berdasarkan sistem belajar yang terstruktur yang dibimbing oleh banyak

fasilitator dan penyelenggara. Lain halnya dengan perkembangan kompetensi yang diperoleh melalui pengalaman, dimana lebih banyak didasarkan pada kegiatan praktek langsung sebagai respon dari kebutuhan hidup dimana selama ini sumber daya tersebut tinggal dan bermukim.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Hasibuan (2008) mengatakan kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Pendapat yang dikemukakan oleh Miller, Rankin dan Neathey yang dikutip oleh Hutapea dan Nuriana Thoha (2008) mengatakan kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri keperibadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya (Becker, Huseild dan Ulrich,2001). Sedangkan menurut Robbin (2006) menyebutkan kompetensi sebagai ability yaitu kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Selanjutnya Anwar (2007) menjabarkan kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik keperibadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang baik.

Dalam manajemen kinerja (Amstrong, 1994, dalam Surya Dharma, 2005) istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran – perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Menurut Surya Dharma (2005) kompetensi adalah apa yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen dalam mengembangkan tugas tridharma perguruan tinggi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi ini juga terdapat didalam penjelasan peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Menurut PP RI No 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Tisna Amidjaja yang dikutip oleh Isjoni (2008) mengemukakan kompetensi dengan istilah kemampuan dimana ada tiga aspek kemampuan, yaitu:

- a. Kemampuan pribadi dimana setiap pendidik harus memiliki kemampuan pribadi karena dengan kemampuan itu ia akan menjadi pendidik yang berkualitas dan kualitas itu sendiri dapat dihasilkan dari kemampuan pribadi.
- b. Kemampuan profesional merupakan kemampuan dalam menghayati dan mendalami bidang keilmuannya. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan profesional. Bila dosen memiliki kemampuan profesional maka akan berdampak kepada kualitas pembelajaran dan akhirnya akan bermuara kepada kualitas pendidikan nasional.
- c. Kemampuan kemasyarakatan atau kemampuan sosial, pendidik diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kehidupan bermasyarakat serta mampu melakukan sosialisasi dengan lingkungannya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Uwes (2003) bahwa kemampuan kepribadian ditandai dengan sikap positif terhadap tugas dan dosen dan keseluruhan situasi pendidikan, pemahaman, penghayatan dan penilaian nilai-nilai kedosenan serta penampilan nilai-nilai kedosenan serta penampilan sebagai panutan dan teladan bagi peserta didik. Sedangkan kemampuan sosial ditandai dengan kemampuan menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitarnya pada waktu membawakan tugas-tugas pendidikan.

Sedangkan dosen yang profesionalisme menurut Uwes adalah dosen yang menguasai, mengikuti perkembangan, mampu mengembangkan dan bertanggung jawab terhadap disiplin ilmunya. Memiliki kemampuan berinteraksi dengan mahasiswa secara profesional, menghormati dan melindungi hak-hak mahasiswa, menjadi teladan dalam sikap dan pemikiran, berkemampuan menyusun kurikulum yang relevan, efektif dan efisien dalam memberikan informasi yang luas,



menciptakan suasana akademik yang kondusif bagi pengembangan mahasiswa dan melakukan evaluasi penilaian yang teratur.

Menurut Wibowo (2007) tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai  
Keyakinan seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif mereka tidak berusaha tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- b. Keterampilan  
Keterampilan memainkan banyak peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
- c. Pengalaman  
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.
- d. Karakteristik kepribadian  
Kepribadian termasuk faktor dalam diri yang sulit berubah tetapi bukan berarti tidak bisa berubah. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.
- e. Motivasi  
Motivasi merupakan kompetensi yang dapat berubah. Dorongan apresiasi terhadap pekerjaan, pengakuan dan perhatian individual atasan merupakan pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Dari jurnal penelitian Sugiarto (2003 : 122) dinyatakan bahwa untuk memperoleh kemampuan guru mengelola pembelajaran yang tinggi, harus didukung oleh :
  - 1) Motivasi kerja
  - 2) Etos kerja
  - 3) Pengalaman mengajar yang banyak
  - 4) Jenis dan lama penataran yang di ikuti
  - 5) Tingkat pendidikan yang tinggi.

### 3. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Nitisemito (2001) ”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayanti (2007) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005) “Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri dari:

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Menurut laporan tim produktifitas International Labour Office (ILO) hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

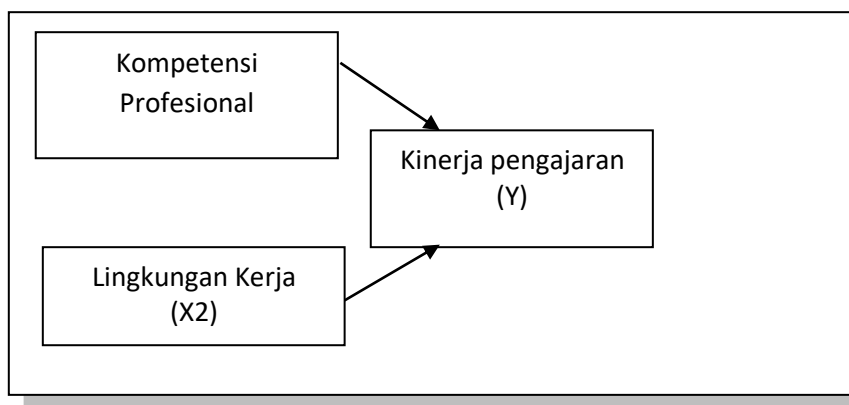
Menurut Uwes (2003), pada garis besarnya terdapat dua macam lingkungan tempat dosen bekerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Keduanya dikembangkan di perguruan tinggi, supaya memenuhi kebutuhan dosen. Pengembangan lingkungan fisik suatu lembaga pendidikan adalah pengembangan fasilitas pendidikan (bangunan, kelas, laboratorium, lapangan, bengkel, jalan, kebun percobaan, dan sebagainya).

Pengembangan lingkungan non fisik dilakukan secara berimbang dengan lingkungan fisik, seperti pengembangan gagasan, informasi, atau lingkungan sosial, khususnya iklim akademik yang mendorong pengembangan intelektual dan afeksional.

**C. MODEL PENELITIAN**

Sebagai gambaran dari kerangka pemikiran ini dapat dituangkan dalam gambar sebagai berikut :

**Gambar Model Penelitian**



Sumber : Celluci dan De Vries (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004)

## D. METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian konklusif (*conclusive research design*) dalam bentuk penelitian kausal (*causal research*), karena perlu melihat beberapa variabel yang menjadi determinan terhadap variabel lain. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey. Kerlinger (1996) dalam Riduwan (2010), penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga, ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Metode survey yang dilakukan berupa kuesioner sehingga didapatkan hubungan antar variabel dan wawancara sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

### 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 59) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

### 3. Variabel Penelitian

Berikut Konsep operasional Penelitian ini:

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	HASIL TEMUAN
1	TriKuat (2005)	Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta	Keadaan profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta adalah sedang. Ada pengaruh yang positif profesionalisme, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta, baik secara simultan maupun parsial.
2	Sumartining sih (2005)	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Akademi Keperawatan Budi Luruh Cimahi.	ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen sebesar 26,8%, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 48% dan pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 49,7%.

3	Meri Sandora (2006)	Pengaruh Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pada Universitas Islam Negri Sultan Syarif kasim Riau Pekanbaru	Menerangkan bahwa disiplin dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi pada universitas islam negri sultan syarif kasim.
5	Suwarni (2008)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta.	menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen di program studi ilmu keperawatan universitas sahid Surakarta. Dari hasil analisis regresi yang berpengaruh parsial dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja diperoleh kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di program studi ilmu keperawatan universitas sahid Surakarta.
	Rismawati (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan	Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Medan Dari kedua variabel bebas yang diteliti, maka variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen politeknik negeri Medan adalah variabel motivasi kerja

5	Kurniawaty Fitri (2009)	Analisis budaya Organisasi, Pengembangan karir dan kepuasan Kerja Terhadap Pengajaran Dosen fakultas Ekonomi	Menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas ekonomi UR. Faktor pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen fakultas Ekonomi UR. Faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen fakultas ekonomi UR.
6	Suntora (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja Dosen FKIP Universitas Lampung	Bahwa hasil penelitian menunjuk kan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja dosen FKIP Universitas Lampung.
7	Seprini (2009)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMAN 8 pekanbaru	Menerangkan bahwa kompetensi keperibadian, kompetensi social dan terhadap kinerja guru SMAN 8 Pekanbaru
	Putriana (2010)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
1	Tati Setiawati	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen FPTK UPI	Menerangkan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Dosen FPTK UPI

	(2009)		
	FR. Maria Susila (2010)	Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Budi Luruh	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja dosen sebesar 48% dan pengaruh kompetensi professional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 49,7%.
	Siwantara (2009)	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali	kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi profesional dosen Politeknik Negeri Bali, maka semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya semakin buruk kompetensi profesional dosen Politeknik Negeri Bali, maka semakin buruk pula kinerjanya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali,
5	Yanti Dasmiyarni (2010)	Pengaruh Sikap pada Perubahan, Kualitas Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di UIN Sultan Syarif Kasim Riau	variabel independen yang secara parsial paling dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen adalah variabel sikap pada perubahan yaitu sebesar 0,438 % dengan taraf signifikansi 0,000.
5	Putriana (2010)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Menunjukkan bahwa secara bersama sama kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
			.
	Yanti Dasmiyarni (2010)	Pengaruh Sikap pada Perubahan, Kualitas Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di UIN Sultan Syarif Kasim Riau	variabel independen yang secara parsial paling dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen adalah variabel sikap pada perubahan yaitu sebesar 0,438 % dengan taraf signifikansi 0,000.



--	--	--	--

#### 4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan data primer maupun data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian melalui penyebaran kuisioner kepada responden yang berisikan pernyataan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur kepustakaan, jurnal, makalah serta data yang menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisa statistik berupa regresi linier berganda, dengan formulasi model regresi linear berganda.

##### A. ANALISA DATA

###### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik lokasi penelitian, responden yang diteliti, serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data-data yang telah dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden (orang) maupun dalam angka persentase.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2010). Statistika deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi, atau hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan (Agus Eko Sujianto, 2009).

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang variabel; a) **budaya organisasi**, b) **komitmen organisasi**, dan c) **motivasi kerja**. Untuk mengkategorikan jawaban responden dibuat skala interval yang dihitung dari skor tertinggi dikurangi skor terendah dibagi lima, sehingga diperoleh interval untuk kategori sebesar 0,80

Dengan demikian kategori jawaban responden ditentukan berdasarkan skala pada tabel berikut;

*Tabel Penentuan Kategori Skor berdasar Kategori Jawaban Responden*

No	Skala Kategori Jawaban	Kategori
1.	1,00 – 1,80	Sangat rendah
2.	1,81 - 2,60	Rendah
3.	2,61 – 3,40	Sedang
4.	3,41 – 4,20	Tinggi
5.	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber (Sugiyono,2007)

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Formulasi masalah menggunakan model regresi linier berganda. Analisis linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2010). Adapun formulasi dari model regresi linier berganda yang akan digunakan sebagai model adalah sebagai berikut:

Dimana :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Motivasi kerja

$\alpha$  = nilai konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = Budaya organisasi

$X_2$  = Komitmen organisasi

$\varepsilon$  = Error

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajaran dosen

Berdasarkan uji F pada memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pengajaran dosen. Hal ini dibuktikan melalui signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dan besarnya Fhitung sebesar 65,490. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan variabel kompetensi profesional dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen Artinya peningkatan yang dialami kompetensi profesional, dan lingkungan kerja mendapatkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pengajaran.

Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diperoleh interval penilaian variabel kompetensi profesional menggunakan sepuluh indikator, rangkuman respons kompetensi profesional sebagian besar memberi tanggapan kearah positif, tetapi masih diperlukan berbagai penguatan kompetensi profesional. Secara umum juga terlihat dari skor rata-rata variabel masih belum maksimal. Berarti masih terbuka peluang bagi peningkatan kompetensi tersebut. Sehingga kompetensi tersebut dapat meningkatkan kinerja para dosen.

Secara teori ini juga sesuai pendapat (Ramsden, 1992 dalam Chairy, 2005). Evaluasi dosen meliputi kegiatan mengumpulkan informasi mengenai bagaimana dosen melakukan pekerjaan, menginterpretasi informasi, dan membuat penilaian mengenai tindakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Evaluasi dosen merupakan proses analitis yang intrinsik dalam pengajaran yang baik. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik

membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learnin* pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pengajaran dosen dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.600 > t_{tabel} 1.67203$  atau nilai  $sign = \alpha 5\%$  ( $4,600 > 0,05$ ) menyatakan  $H_0$  diterima.

Lingkungan kerja dosen adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dosen yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Lingkungan kerja akan dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan dengan menggunakan indikator-indikator diambil dari pendapat Uwes (1999). Indikator-indikator tersebut adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. memperlihatkan bahwa jawaban responden yang terbanyak untuk lingkungan kerja yang ada di sekitar dosen, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah untuk kategori baik. Pada penelitian ini memang telah memperlihatkan lingkungan kerja yang tinggi Tetapi, masih terlihat belum optimal.

Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi profesional terhadap variabel kinerja pengajaran, dalam hal ini faktor-faktor kompetensi profesional yang ada tergambar Adapun kinerja pengajaran ada empat aspek yang dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Aspek persiapan mengajar (pembuatan silabus, SAP dan RPP)
2. Aspek pengajaran (mengajar sesuai dengan jumlah pertemuan, sesuai silabus, SAP dan RPP)
3. Aspek evaluasi pembelajaran (membuat soal UTS, UAS dan tugas)
4. Aspek pengembangan bahan ajar seperti membuat modul, buku ajar/bahan

Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidikan dan pengajar, maka yang menjadi sasaran. untuk mewujudkan total quality management dalam bidang pendidikan harus membuat suatu sistem penjaminan mutu internal. Dengan SPMI ini, kebijakan mutu ditetapkan, manual mutu dibuat, standar mutu dirumuskan, kemudian dikendalikan dan terakhir dikembangkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari tati setiawati pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti kompetensi profesional dapat meningkatkan kinerja pengajaran dosen. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi profesional merupakan salah satu variabel kunci yang mempengaruhi lingkungan kerja dosen.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengajaran dosen

Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pengajaran dosen. Hal tersebut dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,519 > t_{tabel}$  sebesar  $1.67203$  atau nilai  $sign = 0,000 < 0,05$  menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya hasil uji ini bernilai positif dan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap pengajaran dosen.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pengajaran dosen dengan nilai  $t_{hitung}$   $3,519 > t_{tabel}$  sebesar  $1.67203$  dari angka tersebut memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif.

Berdasarkan Skor rata-rata kinerja pengajaran dosen responden memberikan skor rata-rata yang menunjukkan sebesar  $4.05$ . Hal ini kinerja dosen berada pada kategori sedang. Meskipun kinerjanya sudah tinggi, namun hasil penelitian ini mengindikasikan adanya beberapa hal yang perlu mendapat perhatian manajemen perguruan tinggi. Apalagi secara umum kinerja dosen masih rata-rata pada kategori tinggi, kemudian ada indikator pada kategori rendah, dan secara umum dapat dimaksimalkan, karena tingkat pencapaian kinerja dosen belum  $100$  persen dari maksimal yang diharapkan. Artinya, masih terbuka peluang dalam meningkatkan kinerja pengajaran dosen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Resty Fawzia Anjani (2014) pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis. bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajaran dosen.

## C. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan dengan Peningkatan kompetensi profesional Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu solusi yang harus diberikan kepada dosen seperti pelatihan yang dapat meningkatkan kreativitas dosen dan kemampuan dalam menghasilkan output yang diinginkan oleh institusi.
- b. Ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pengajaran dosen baik secara parsial maupun secara simultan  
Ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi profesional terhadap kinerja pengajaran dosen baik parsial maupun secara simultan.  
Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar, dan dapat juga diteliti apakah variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja dosen berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen, yang diaplikasikan pada institusi lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mankunegara, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama. Bandung.
- Arikunto. Suharsimi (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- \_\_\_\_\_. 2005, Peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Ghazali, Imam. 2005. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. PT. Andi. Yogyakarta
- Hamzah B. Uno, M.Pd. Dr (2001), *Teori motivasi dan pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, T Marihot (2002), *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan Produktifitas Karyawan*, PT Grasindo, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok – pokok Materi Statistik 1*. Edisi Kedua. Cetakan pertama. Bumi Aksara : Jakarta.
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber daya manusia*, penerbit STIE YPKN, Jakarta.
- Isjoni. 2008. *Model-model Pembelajaran Mutakhir*, Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Mitchell, TR dan Larson, 2007, *People and Organization, An Introduction to Organization Behaviour*, Singapore.
- Muhibbin. 2003. *psikologi pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- E. Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007)
- Haslindah dan Marhawati B. 2003. *Daya Saing dan Keunggulan Komparatif Usahatani Padi di Kabupaten Donggala*. J. Agroland 10 (4): 373 – 379.
- Payaman Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi (LPFE) Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 1999. *Pendidikan Tinggi*
- Riduwan, Dr, MBA, 2010. *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*, Penerbit PT Alfabeta, Edisi I Cetakan 8, Bandung,
- Rivai, vetrizal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Robbins, S., 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks, hlm 45—80
- \_\_\_\_\_. 2005, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi, kelima, Jakarta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Seprini. 2010. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Pekanbaru*. Tesis Pascasarjana Magister Manajemen UNRI.