

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dampaknya Pada Karir Dosen

Slamet

Pendidikan Sejarah Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas IVET

E-mail: slametikipvetsmg@yahoo.com

Diterima: Desember 2018, Di publikasikan: Januari 2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui secara empiris dan signifikan pengaruh: (1) motivasi kerja terhadap kinerja dosen; (2) kepuasan kerja terhadap kinerja dosen; (3) motivasi kerja terhadap karir dosen; (4) kepuasan kerja terhadap karir dosen; (5) kinerja terhadap karir dosen; (6) motivasi kerja terhadap kinerja dampaknya pada karir dosen; dan (7) kepuasan kerja terhadap kinerja dampaknya pada karir dosen.

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan *expost facto* untuk mengetahui korelasi keempat variabel yang digunakan. Penelitian dilaksanakan di IKIP Veteran Semarang dengan subjek 98 dosen. Metode pengumpulan data digunakan dokumen dan angket. Dokumen untuk mengetahui: jumlah, nama, lama kerja, jenjang kepangkatan, jafa dosen, dan sebagainya, sedangkan angket digunakan untuk memperoleh informasi dari persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), kinerja dosen (Y), dan karir dosen (Z). Teknik analisis data digunakan dua model, yaitu analisis deskriptif persentase dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; (3) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap karir dosen; (4) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karir dosen; (5) kinerja dosen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karir dosen; (6) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dampaknya pada karir dosen; dan (7) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dampaknya pada karir dosen IKIP Veteran Semarang.

Kata Kunci: motivasi, kepuasan, kinerja, dan karir dosen.

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengkaji secara empirik permasalahan penting terkait manajemen pendidikan, khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan. Lebih-lebih setelah pemerintah mencanangkan berbagai kebijakan yang berorientasi pada peningkatan mutu. Kebijakan pemerintah itu ditempuh berdasarkan berbagai analisis, pertimbangan dan prediksi realistis sehingga tujuan pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dapat segera terwujud maksimal (Noe, 2011). Berbagai kajian pendidikan menjadi titik tolak penelitian ini, yang dilihat dari sudut pandang manajemen pendidikan guna memberikan petunjuk pada arti pentingnya pengelolaan SDM, baik sumber daya keuangan, sumber sarana prasarana maupun sumber daya metode, dan prosedur dalam pendidikan; *man, money, material, method* (Gibson, 2012).

Dosen merupakan penggerak utama penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi. Manajemen di jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi sangat dibutuhkan bagi dosen dan mahasiswa, karena dosen harus mengajarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Disamping itu dosen juga mendidik mahasiswa

dengan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian. Oleh karenanya pendidikan yang dimiliki seorang pendidik tidak hanya terbatas pada jenjang yang ditempuh sebelum menjadi pendidik, tetapi ketika menjadi pendidik pun diseyogyakan untuk meningkatkan kualitasnya melalui simposium, seminar, workshop, pelatihan-pelatihan, dan sejenisnya (Barnawi dan Arifin, 2012). Instrumen peningkatan kualitas itu perlu dikuasai oleh seorang dosen, karena semuanya sebagai penunjang bentuk pelayanan akademik yang diberikan oleh seorang dosen kepada mahasiswanya (Slamet, 2012).

Kompetensi yang dimiliki seorang dosen kaitannya tugas pengelolaan pembelajaran: 1) memiliki pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku mahasiswa serta mampu menterjemahkan ke dalam situasi riil; 2) mempunyai sikap tepat bagi diri sendiri, kampus, mahasiswa, teman sejawat dan mata kuliah yang ada; 3) menguasai bidang studi yang diajarkan; dan 4) mempunyai keterampilan teknis dalam mengajar termasuk penggunaan media. Selain itu dosen dituntut memiliki kompetensi profesional dan mampu mengelola serta mengembangkan kelas secara efektif dan efisien (Dessler, 2009). Sebagai bagian dari kompetensi profesional dosen senantiasa berusaha meningkatkan kualitas mengajar, hal ini merupakan sebuah motivasi yang harus dimiliki oleh seorang dosen. Peningkatan kualitas mengajar tersebut antara lain bisa dipenuhi dengan cara dosen meningkatkan pendidikannya (S2 dan S3) dan memanfaatkan media bagi kepentingan pengajaran yang terwujud dalam kinerjanya. Kaitannya dengan penelitian ini, karena tugas dan kewajiban dosen adalah melaksanakan tri dharma, maka selain melakukan tugas utama berupa pendidikan dan pengajaran, dosen juga memiliki motivasi untuk melakukan penelitian dan pengabdian.

Di sisi lain manusia (baca: dosen) memiliki kebutuhan, yang menurut Maslow dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima), yaitu: kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan dasar manusia, kemudian secara berurutan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Uno, 2009). Kaitannya dengan kajian ini, seorang dosen tidak hanya memiliki motivasi instrinsik dan ekstrinsik saja, tetapi juga memiliki kebutuhan lain termasuk kepuasan. Jika dikaitkan dengan teori Maslow (dalam Boone & Kurtz, 2009); kepuasan sebagai kebutuhan penghargaan diri. Seorang dosen akan merasa puas dalam bekerja bila dalam melaksanakan tugas sesuai dengan harapan, baik intern maupun ekstern. Harapan intern, bila dosen dalam melaksanakan tugas memperoleh imbalan yang sesuai dengan aturan yang ada. Sedangkan harapan ekstern, mahasiswa dapat memahami ilmu pengetahuan yang diberikan dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepuasan tidak hanya terkait dengan imbalan (gaji) yang diterima saja tetapi juga terkait dengan panggilan jiwa. Apabila dosen dalam melaksanakan tugas di dukung sarana dan prasarana yang memadai serta mahasiswa memahami materi yang disampaikan, maka dosen merasa puas sehingga termotivasi untuk melakukan proses pembelajaran lebih baik lagi.

Program pengembangan kualitas karir dosen di Indonesia telah dikenal sejak tahun 70-an. Beberapa perguruan tinggi telah menyelenggarakan kegiatan dalam kategori pembinaan karir dosen, seperti penataran khusus untuk dosen baru. Bahkan universitas-universitas tertentu mendirikan pusat pelatihan staf dosen dan menyelenggarakan kegiatan pembinaan karir dosen, baik pada level regional

maupun nasional. Senada dengan itu, Undang-Undang Nomor: 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan seorang dosen minimal lulusan S2. Undang-undang itu juga menyebutkan bahwa para pendidik jenjang pendidikan dasar dan menengah minimal bergelar S1, sementara untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1 sekurang-kurangnya harus bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan/atau profesor. Kenyataan tersebut ironis, mengingat salah satu cita-cita besar perguruan tinggi di Indonesia adalah menjadi universitas bertaraf internasional (*world class university*). Dengan adanya 30% dosen yang masih berkualifikasi S1, sulit dalam waktu dekat menggapai cita-cita tersebut. Apalagi di tengah kondisi demikian, tidak tampak upaya signifikan dari para dosen untuk meningkatkan profesionalitas dan karirnya sebagai elemen pokok dari sebuah perguruan tinggi, bahkan sebagian dosen kurang menyadari bahwa profesi dosen sebagaimana profesi lain, juga terkait dengan dimensi pengetahuan, keahlian, dan etika yang perlu terus dikembangkan dalam karirnya (Daft & Marcic, 2009). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa ada sebagian dosen yang dalam pelaksanaan tugasnya kurang maksimal sebagai akibat kurangnya daya dukung SDM yang dimiliki, sehingga karir dosen tidak dapat tercapai dan berkembang secara maksimal.

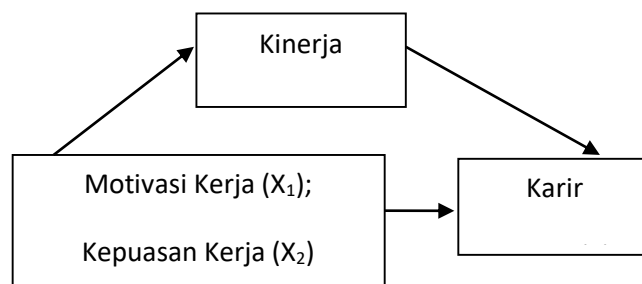
Kemampuan dosen dalam meningkatkan kinerja dan karirnya dapat dilihat ada beberapa fenomena menarik untuk dikaji. Salah satunya adalah motivasi untuk melakukan studi lanjut (S2 dan S3) dan meningkatnya kemampuan dalam memenuhi kompetensinya, apalagi yang dihadapi dosen adalah mahasiswa yang memiliki multikultur yang berbeda (Slamet, 2017). Hal ini penting untuk dibahas, karena sebagian dosen yang mengajar hanya sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban belaka, dan belum sampai pada pemikiran kualitas pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya baik dengan pelatihan akademik maupun kegiatan penggunaan media dan inovasi dalam pembelajaran masih menjadi kendala bagi sebagian dosen, hal ini dapat terjadi karena kurang motivasi dari dalam diri dosen itu dan juga kurangnya motivasi dari pimpinan. Mengacu pada pemikiran tersebut, seorang dosen harus memiliki motivasi (intern dan ekstern). Apabila motivasi dimiliki oleh setiap dosen, maka akan tercipta suasana pembelajaran yang maksimal dan berdampak pada prestasi belajar yang dicapai mahasiswa, sehingga akan tercipta kepuasan kepada semua pihak, baik dosen itu sendiri, mahasiswa, orang tua, pimpinan dan lembaga. Demikian pentingnya dosen hingga tidak sedikit perguruan tinggi menjadi terkenal karena kemasyhuran para dosen yang bekerja di dalamnya.

Berdasar uraian di atas dapat dikemukakan bahwa dosen yang memiliki motivasi tinggi, maka dosen akan merasa bangga ketika dalam pelaksanaan pembelajaran diperoleh suatu keberhasilan. Perolehan ini akan membuat dosen merasa senang, sehingga secara psikologis memberikan motivasi tersendiri. Apabila kondisi demikian dimiliki dan dilakukan oleh semua dosen, maka secara tidak langsung kompetensi profesional dosen akan terwujud. Hal ini ditunjukkan oleh kinerjanya berupa pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam pembelajaran. Namun karena kondisi di lapangan kadang ditemui kendala, sehingga pemikiran ideal tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik. Sementara, semua pelaksanaan tugas terkait dengan karirnya, baik itu ditunjang SDM-nya melalui pendidikan S2

dan S3, kemampuan profesional akademik serta peningkatan jabatan fungsional (Jafa). Dengan demikian muncul pertanyaan bagaimana pengaruh: (1) motivasi kerja terhadap kinerja dosen?, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja dosen?, (3) motivasi kerja terhadap karir dosen?, (4) kepuasan kerja terhadap karir dosen?, (5) kinerja terhadap karir dosen?, (6) motivasi kerja terhadap kinerja serta dampaknya pada karir dosen?, dan (7) kepuasan kerja terhadap kinerja serta dampaknya pada karir dosen?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan desain model analisis jalur atau *path analysis* (Creswell, 2009). Subjek penelitian adalah seluruh dosen IKIP Veteran Semarang, baik yang berstatus dosen Yayasan maupun PNS Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah dpk. di IKIP Veteran Semarang yang berjumlah 98 orang, sehingga semuanya dijadikan sebagai subjek dengan teknik pengambilan sampel adalah total sampling atau sampel jenuh (Setiaji, 2012). Pengumpulan data digunakan dokumen dan angket, sedangkan teknik analisis data digunakan dua model, yaitu analisis deskriptif persentase dan analisis jalur (*path analysis*) sebagai pengembangan langsung bentuk regresi ganda yang memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat *hipotetikal* dari keempat variabel yang digunakan (Tashakkori & Teddlie, 2010). Model analisis jalur tersebut disajikan pada gambar bagan berikut.



Gambar : Bagan Model Analisis Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Model

Output yang dihasilkan dari pengujian model atau pengujian regresi yang pertama adalah sebagai berikut.

Tabel 1: Uji Model Pertama

Model	Adj R ²	F	Sign	Keterangan
X1 dan X2 terhadap Y	0.962	1.239	0.000	Signifikan/Fit

Tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Dari hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,962. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen (Y) dengan kontribusi sebesar 96,2%. Sedangkan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja dosen memiliki kontribusi (100% - 96,2%) = 3,8%. Hal ini menunjukkan sangat kuatnya kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam membentuk kinerja dosen.

2) Uji Anova (F-test)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung 1.239 dan nilai probabilitas 0,000, angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Artinya model regresi dinyatakan *fit* atau layak sebagai model penelitian. Output yang dihasilkan dari pengujian model atau pengujian regresi yang kedua adalah sebagai berikut.

Tabel 2: Uji Model Kedua

Model	Adj R ²	F	Sign	Keterangan
X1, X2 dan Y terhadap Z	0.952	636.610	0.000	Signifikan / Fit

Tabel di atas dapat diberikan penjelasan sebagai berikut.

1) Koefisien Determinasi (*R Square*)

Telah disinggung bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Dari hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,952. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan kinerja dosen (Y) memiliki pengaruh terhadap karir dosen (Z) dengan kontribusi sebesar 95,2%. Sedangkan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja dosen memiliki kontribusi sebesar (100% - 95,2%) = 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sangat kuatnya kontribusi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dosen dalam membentuk karir dosen.

2) Uji Anova (F Test)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 636,610 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, artinya model regresi dinyatakan *fit* atau layak sebagai model penelitian.

2. Persamaan Regresi

1) Persamaan Regresi 1

Berdasarkan rancangan model analisis jalur, maka dapat dikemukakan bahwa persamaan regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui adanya

pengaruh antara beberapa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) dengan output seperti tersaji tabel berikut.

Tabel 3: Regresi Linier Model Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.873	2.042		1.396	0.061
X1	0.696	0.081	0.430	8.628	0.000
X2	0.706	0.061	0.572	11.489	0.000

a. Dependent Variable: Y

Dilihat dari hasil pengujian dengan bantuan program SPSS didapatkan persamaan garis linier ganda (yang dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) sehingga didapatkan persamaan berikut.

$$Y = 0,430 X_1 + 0,572 X_2$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja dosen.

X_1 = variabel motivasi kerja.

X_2 = variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar koefisien regresi = 0,430 dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar koefisien regresi = 0,572.

2) Persamaan Regresi 2

Berdasar rancangan model analisis jalur dapat dikemukakan persamaan regresi linier ganda yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara beberapa variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) yang berdampak peningkatan karir dosen (Z) dengan output seperti pada tabel berikut.

Tabel 4: Regresi Linier Model Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.915	0.938		0.976	0.332
X1	0.157	0.046	0.178	1.534	0.128
X2	0.193	0.049	0.300	3.081	0.000
Y	0.254	0.043	0.516	9.922	0.000

a. Dependent Variable: Z.

Dilihat dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan persamaan garis linier regresi ganda (yang dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) didapatkan persamaan berikut.

$$Z = 0,178 X_1 + 0,300 X_2 + 0,516 Y$$

Keterangan:

Z = Karir dosen.

X₁ = variabel motivasi kerja.

X₂ = variabel kepuasan kerja.

Y = variabel kinerja dosen.

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap karir dosen sebesar 0,178. Adapun pengaruh kepuasan kerja adalah positif sebesar 0,300, dan pengaruh kinerja dosen terhadap karir dosen adalah positif sebesar 0,516.

Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen diperoleh skor sebesar 0,430, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki dan dilakukan oleh dosen sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pimpinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang dosen akan memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja dosen. Kondisi tersebut ini bisa terjadi, sebab dosen merasa diperhatikan oleh pimpinan, sehingga dosen mengimbangi dengan melakukan kerja berupa proses pembelajaran dengan baik dan maksimal. Hal tersebut bila dikaitkan dengan instrumen yang mengupasnya, motivasi kerja tidak hanya ditunjukkan dengan pelaksanaan proses pembelajaran saja, tetapi juga kegiatan lain seperti halnya pemberian motivasi kepada mahasiswa. Selain pengajaran (pendidikan), dosen juga melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat sebagai pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, yang bertujuan untuk pengembangan diri dan menunjang tugas utamanya sebagai pengajar. Diharapkan temuan penelitian yang dilakukan dan pengabdian yang dilakukan dapat memberikan wawasan yang tidak hanya dari teori-teori yang di baca dari buku saja, tetapi juga diperoleh terapan-terapan di lapangan. Selain itu juga komunikasi dengan luar, selain tugas utama pengajaran, dosen juga melakukan pendekatan kepada masyarakat melalui komunikasi untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan, baik yang diperoleh di bangku kuliah

maupun kebiasaan yang dilakukan oleh mahasiswa sehari-hari di dalam keluarga atau dalam masyarakat. Artinya, selain adanya pengajaran dan penelitian, dosen juga diseyogyakan untuk berkomunikasi dengan masyarakat. Hal ini dapat terwujud dalam bentuk kerja sama dengan masyarakat seperti halnya penyuluhan dalam pengabdian, sehingga selain menerapkan ilmu yang dimiliki, dosen juga mendapatkan tambahan pengetahuan dan pengalaman yang terjadi di lapangan, yaitu di dalam masyarakat. Inilah wujud nyata dari kinerja dosen, selain motivasi yang dimiliki secara pribadi, karena ingin mengembagkan ilmunya, juga diperoleh motivasi dari pimpinan yang mampu membangkitkan gairah dosen untuk bekerja. Bila dikaitkan dengan hasil angka sebesar 0,430, maka bisa dijabarkan semakin tinggi atau semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh para dosen, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dosen sebesar 43% dari seluruh item atau indikator yang mempengaruhinya.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru diperoleh sebesar 0,572, hal ini bisa diberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja dosen. Kepuasan kerja dapat terjadi di lembaga maupun lingkungan tempat bekerja. Bahkan bila dikaji secara mendalam, lingkungan kerja tersebut berkaitan dengan iklim atau suasana komunikasi serta hubungan, baik dengan sesama dosen, dengan pimpinan maupun kepada mahasiswa. Bila dikaitkan dengan item-item yang mengupasnya, kepuasan kerja berbicara suasana kerja, motivasi, lingkungan dan sarana serta prasarana sebagai pendukung. Hal ini menunjukkan bahwa dosen perlu membina hubungan dengan lingkungan, suasana kampus yang “nyaman” dan penuh dengan kekeluargaan akan membawa dampak positif terhadap kepuasan kerja dosen. Bila dilihat dari angka yang diperolehnya sebesar 0,572, hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh dosen, maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 57,2%, disamping faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan indikator atau item-item yang mengupasnya dapat diketahui bahwa suasana kekeluargaan dengan sesama dosen, dosen dengan pimpinan (Rektoriat, Dekanat, dan Kaprodi) dan bahkan dengan mahasiswa, selama masih dalam koridor dan batas-batas kewajaran, maka hubungan tersebut sah-sah saja, bahkan untuk paradigma pendidikan sekarang dianjurkan, sebab konsep pendidikan sekarang posisi mahasiswa tidak hanya sebagai tempat transfer ilmu, tetapi mahasiswa menjadi teman atau partner dosen. Dosen tidak akan berkembang, bila tanpa mendapat masukan dari mahasiswa, melihat kondisi lapangan sebagai sasaran atau publik yang membutuhkan lulusan, dengan demikian lulusan tidak hanya sekedar lulus saja, tetapi juga diberikan bekal kehidupan di dalam masyarakat, harapannya setelah mahasiswa lulus dapat diterima di setiap lapisan, baik oleh masyarakat tempat mahasiswa tersebut berada maupun lingkungan pekerjaan sebagai eksistensi pengabdianya kelak. Inilah pentingnya kondisi lingkungan yang keberadaannya tidak bisa diabaikan dalam mempengaruhi kinerja dosen.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Karir Dosen

Pengaruh motivasi kerja terhadap karir dosen diperoleh angka koefisien beta standar sebesar 0,178, namun dalam signifikan diperoleh angka sebesar 0,128 yang

berarti memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa, karena hasil hitung pengaruh motivasi kerja terhadap karir dosen diperoleh signifikansi 0,128 dan angka tersebut lebih besar dari pada angka tabel $\alpha = 5\%$ (0,05) maka dapat dibuat persamaan: $0,128 > 0,05$. Mengingat hasil hitung kurang dari atau lebih kecil dari angka dalam tabel, maka dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karir dosen. Hal tersebut bisa terjadi, sebab motivasi tidak hanya motivasi yang bersifat intrinsik dari dosen itu sendiri, tetapi bisa berasal dari luar, baik itu atasan langsung maupun orang-orang yang ada di sekitarnya, sehingga bisa saja terjadi dosen telah memiliki motivasi kuat untuk meningkatkan karirnya, tetapi orang-orang yang ada di sekitarnya tidak memberikan motivasi, sehingga dosen akan kurang semangat dalam bekerja dan akibatnya terjadi karir yang tidak meningkat. Oleh sebab itu, ke depan dosen harus memiliki motivasi individu yang kuat, tidak perlu iri atau tidak perlu melihat sesama dosen yang tidak menunjukkan kinerjanya dengan baik, baik berkaitan dengan tugas utama pembelajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat sebagai wujud nyata dari pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Karir Dosen

Pengaruh kepuasan kerja terhadap karir dosen diperoleh hasil sebesar 0,300, hal ini bisa diberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja yang dilakukan oleh dosen berupa pelaksanaan pembelajaran, selain adanya pengabdian dan penelitian. Bahkan bila dikaji mendalam, kepuasan kerja berkaitan dengan suasana batin seseorang (dosen) dalam melakukan tugas dan kewajibannya sebagai dosen. Bila dikaitkan dengan item yang mengupasnya, kepuasan berkaitan dengan pemuasan kebutuhan dasar seorang dosen baik itu pemenuhan fisiologis, kebutuhan primer dan sekunder, rasa aman, perlindungan dan sebagainya. Sedangkan karir dosen berkaitan dengan jabatan fungsional, jabatan struktural, dan peningkatan akademik lainnya. Oleh sebab itu jika seorang dosen memiliki motivasi kerja, maka diharapkan dapat memberikan motivasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas tri dharma, oleh sebab itu jika kebutuhan pokok seorang dosen telah terpenuhi, maka harapannya dapat mengejar karirnya, dan ini ditunjukkan dengan skor yang diperoleh sebesar 0,300 atau 30% dari seluruh item yang mengupas tentang kedua variabel tersebut. Dengan demikian secara singkat dapat dikemukakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seorang dosen, maka akan diikuti kenaikan sebesar 30% dari karir yang dimiliki seorang dosen.

5) Pengaruh Kinerja terhadap Karir Dosen

Pengaruh kinerja terhadap karir dosen diperoleh t hitung sebesar 0,561. Angka tersebut jauh lebih tinggi di atas variabel lain, ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh dosen akan dapat memicu dosen untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Hal tersebut bila dikaitkan dengan indikator atau item-item yang mengupas dalam angket, maka dapat dijabarkan bahwa kinerja dosen dapat dikupas dari tugas kewajiban pembelajaran, penelitian, pengabdian, dan tugas penunjang lain sebagai bentuk pelaksanaan loyalitas baik terhadap pimpinan maupun tugas kelembagaan.

Tidak bisa dipungkiri bahwa dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selalu berkaitan dengan tugas tri dharma. Bila seseorang cinta dengan pekerjaannya, maka akan melaksanakan tugas pekerjaan tersebut dengan

maksimal. Hal ini tentu akan diimbangi dan diwujudkan dalam bentuk kinerja, maka tidak mengherankan jika kinerja yang dimiliki oleh dosen tersebut akan berpengaruh terhadap karirnya. Hal ini didukung t hitung atau hasil hitung sebesar 0,561, ini menunjukkan bahwa kinerja dosen lebih besar bila dibandingkan dengan faktor atau variabel lain, yang sekaligus memberikan arti bahwa semakin meningkat kinerja yang dimiliki dosen maka akan semakin meningkat karirnya yang ditunjukkan berupa pelaksanaan proses pembelajaran. Adapun penjelasan faktor pendukung adalah, selain dosen memiliki tugas dan kewajiban sebagai pelaksana tri dharma, dosen juga melaksanakan tugas lainnya sebagai pendukung dari kewajiban yang harus di laksanakan, di antara tugas-tugas pendukung tersebut adalah menjadi anggota senat, anggota profesi, memberikan pelatihan di luar lembaga yang semuanya dikaitkan dengan karir sebagai seorang dosen. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikemukakan bahwa pengaruh kinerja dosen terhadap karir dosen sebesar 0,561 atau 56,1% yang didukung oleh item-item yang mengupasnya.

6) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dampaknya pada Karir Dosen

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja serta dampaknya pada karir dosen diperoleh skor sebesar 0,223 lebih besar dari pengaruh langsung sebesar 0,178, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki dan dilakukan oleh seorang dosen sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen yang berdampak pada karir dosen. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dari pimpinan akan sangat memberikan warna atau pengaruh kuat terhadap motivasi kerja dosen yang diwujudkan dalam kinerjanya berupa pelaksanaan proses pembelajaran. Hal ini dapat dikemukakan, sebab dosen merasa diperhatikan oleh pimpinan yaitu: Rektor, Dekan atau Kaporgdi, sehingga dosen harus berusaha untuk memiliki motivasi dalam bekerja yang diwujudkan melalui kinerjanya berupa proses pembelajaran yang baik dan maksimal. Hal ini jika dikaitkan dengan instrumen yang mengupasnya, motivasi kerja tidak hanya ditunjukkan dengan pelaksanaan proses pembelajaran saja, tetapi juga kegiatan lain seperti halnya pemberian motivasi kepada mahasiswa.

Selain pelaksanaan proses pembelajaran, dosen juga mengembangkan potensinya dan melakukan penelitian serta pengabdian yang bertujuan untuk pengembangan diri dan menunjang tugas utamanya sebagai pengajar. Diharapkan temuan penelitian yang dilakukan dapat memberikan masukan dan wawasan untuk diterapkan di lapangan. Ini menunjukkan bahwa selain adanya pengajaran dan penelitian, dosen juga diseyogyakan untuk melaksanakan pengabdian di dalam masyarakat. Hal ini dapat terwujud dalam bentuk kerja sama dengan masyarakat, seperti halnya memberikan penyuluhan-penyuluhan, sehingga selain menerapkan ilmu yang dimiliki, dosen juga mendapatkan tambahan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh di lapangan, yaitu di dalam masyarakat. Inilah wujud nyata dari kinerja dosen, selain motivasi yang dimiliki secara pribadi, karena ingin mengembangkan ilmunya, juga diperoleh motivasi dari pimpinan yang mampu membangkitkan gairah dosen untuk bekerja berupa pelaksanaan proses pembelajaran, sebagai perwujudan karir yang dimilikinya.

7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dampaknya pada Karir Dosen

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta dampaknya pada karir dosen diperoleh skor sebesar 0,295, angka ini lebih kecil atau kurang dari pengaruh langsung sebesar 0,300, hal ini bisa diberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi terhadap kinerja dosen yang berdampak pada karir dosen. Bila dikaitkan dengan suasana kerja di IKIP Veteran Semarang, hal tersebut berkaitan dengan iklim atau suasana kerja serta hubungan dengan dosen lain, baik dengan sesama dosen dan pimpinan terlebih-lebih dengan mahasiswa. Apabila dikaitkan dengan item-item yang mengupasnya, kepuasan kerja berkaitan dengan masalah financial dan non finansial, hal ini berarti berkaitan dengan hal-hal yang dapat diukur dan tidak dapat diukur, termasuk dalam suasana kerja dengan membina hubungan dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa dosen perlu membina hubungan dengan lingkungan, suasana akademik yang baik dan nyaman serta penuh dengan kondusif seperti halnya tercipta rasa kekeluargaan yang ditengarai akan membawa dampak positif pada kinerja seorang dosen.

Berdasarkan indikator atau item-item yang mengupasnya dapat diketahui bahwa suasana akrab dosen dengan sesama dosen, dosen dengan kepala pimpinan (Rektoriat, Dekanat, Kaprodi) dan bahkan dengan mahasiswa. Terkhusus hubungan antara dosen dengan mahasiswa tersebut, selama masih dalam koridor dan batas-batas kewajaran sebagai hubungan bapak-anak, maka hubungan tersebut diijinkan bahkan disarankan. Hal tersebut perlu dilakukan dan diwujudkan, sebab paradigma pembelajaran sekarang berubah, yaitu mahasiswa adalah pusat pembelajar; "*student centris*". Oleh sebab itu dosen harus mengubah pemikiran lama yang konvensional, dosen tidak memberikan materi secara penuh, tetapi mahasiswa diberi kesempatan untuk menampilkan ide-ide dan pendapatnya yang berkaitan dengan materi pembelajaran yang tentu disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Inilah pentingnya komunikasi yang dilakukan oleh dosen kepada mahasiswa. Sedangkan komunikasi dengan sesama dosen yang dapat memberikan motivasi dan masukan serta saling mengisi kekurangan dosen lain, sehingga suasana kekeluargaan tidak hanya tercipta dalam budaya atau lingkungan kampus saja, tetapi secara individu juga memiliki ikatan batin dan kekeluargaan. Sedangkan komunikasi dengan pimpinan juga diperlukan, sebab pimpinan memiliki fungsi penyelia yang dapat mengingatkan dan mengontrol apabila dosen dalam pelaksanaan proses pembelajaran tidak sesuai dengan silabus, pembuatan laporan atau secara administrasi baik dan sebagainya. Itulah pentingnya komunikasi yang dilakukan oleh dosen yang dapat memberikan kepuasan kerja dan semuanya ditujukan bagi kemajuan proses pembelajaran yang ditunjukkan dengan kinerja guna meningkatkan karirnya sebagai seorang dosen.

PENUTUP

Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; (3) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap karir dosen; (4) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karir dosen; (5) kinerja dosen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karir dosen; (6) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta

dampaknya pada karir dosen; dan (7) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta dampaknya pada karir dosen IKIP Veteran Semarang.

Berdasarkan simpulan disarankan: (1) bagi pimpinan (Rektoriat, Dekanat, dan Kaprodi), hasil penelitian menunjukkan bahwa pada indikator fungsi pimpinan sebagai pembaharu masih ditemukan kelemahan, terutama pada rekrutmen pegawai (dosen dan tenaga administrasi), maka sebaiknya pimpinan bertindak tegas ketika seleksi dan wawancara ketat terhadap penerimaan pegawai baru agar pegawai baru memiliki kinerja maksimal, sedangkan pegawai tetap (lama) dapat dilakukan peningkatan kinerja, salah satunya melalui penilaian seperti yang terdapat dalam Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3)/Sistem Penilaian Kinerja (SPK); dan (2) bagi dosen, tidak bisa dipungkiri bahwa dosen harus mengikuti perkembangan jaman, maka sebaiknya dosen untuk selalu up-date terhadap kemajuan ilmu, salah satunya melalui pemanfaatan fasilitas internet agar diperoleh informasi-informasi baru, terutama terkait dunia pendidikan dan pengetahuan bidang lainnya. Apabila kondisi demikian dilakukan oleh seluruh dosen, maka tidak mustahil bila kualitas pembelajaran meningkat dan berakibat pula pada kualitas pembelajaran yang dilakukannya, dan ini secara tidak langsung kinerja dosen akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Arifin. Muhammad, 2012, *Etika & Profesi Kependidikan*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Boone E. Louis and Kurtz D. David, 2009, *Principles of Management*, New York: Business Division.
- Creswell W. John, 2009, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Los Angeles: Sage Publications.
- Daft L. Richard and Marcic. Doroty, 2009, *Understanding Management*, Mexico: Tomshon South-Western.
- Dessler. Gary, 2009, *Human Resource Management*, New Jersey: Publisher.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James Jr. Donnelly, 2012, *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*, New Jersey: Englewood Cliffs.
- Noe A. Raymond, etc., 2011, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Perterjemah: David Wijaya, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiaji. Bambang, 2012, *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta: UMS Press.

Slamet, 2012, “Pelayanan Administrasi Akademik Mahasiswa”, Journal of Education Management, ISSN: 1907-4034, Vol. 7, No. 2, Page 97-165, July 2012.

Slamet. etc, 2017, “The Implementation of Multicultural Values in The Educational Institution”, The Journal of Educational Development, ISSN: 2085-4943; e-ISSN: 2502-4469, Vol. 5, No. 1, Page 118-127, February 2017.

Tashakkori. Abbas and Teddlie. Charles, 2010, Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches, California: Sage Publications.

Uno B. Hamzah, 2009, Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.