

PENGARUH SARANA PENDIDIKAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN

Srie Artatie

PKN (Politeknik Komputer Niaga) – STMIK (Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer) LPKIA BANDUNG

Email: Sriartatie@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh Sarana Pendidikan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di PKN dan STMIK LPKIA Bandung. Adapun metodenya adalah dengan sensus dengan jenis penelitian explanatory research dan deskriptif untuk analisa tanggapan responden 33 orang. Kemudian dalam mengumpulkan data, peneliti akan menggunakan teknik kuesioner, sedangkan metode analisis adalah dengan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sarana Pendidikan mencapai rata-rata skor 3,86, kompensasi mencapai rata-rata skor 4,10, motivasi mencapai rata-rata skor 3,51, kinerja dosen mencapai rata-rata skor 3,59. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Sedangkan sarana pendidikan (X1) secara langsung berpengaruh pada kinerja dosen yaitu sebesar 11,5%. Pengaruh tidak langsung melalui Kompensasi sebesar 8,7%, dan melalui Motivasi sebesar 10,7%. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 30,9%. Pengaruh kompensasi (X2) secara langsung pada kinerja dosen sebesar 8,2%. Pengaruh tak langsung melalui Sarana Pendidikan sebesar 8,7%, dan melalui Motivasi sebesar 8,7%. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 25,6%. Motivasi (X3) secara langsung memiliki pengaruh pada kinerja dosen sebesar 12,1%. Pengaruh tak langsung melalui Sarana Pendidikan sebesar 10,7%, dan melalui Kompensasi sebesar 8,7%. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 31,4%. Secara simultan pengaruh sarana pendidikan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 87,9% . Sedangkan sisanya yaitu 12,1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan penelitian ini bisa disimpulkan bahwa sarana pendidikan , kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan dan memiliki nilai positif pada kinerja dosen di PKN & STMIK LPKIA. Kata Kunci : Sarana Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Dosen.

Kata Kunci : Sarana Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Dosen

Pendahuluan

Tenaga kerja yg berkualitas diperoleh dari pendidikan yang berkualitas. Semakin tinggi kualitas pendidikan, semakin tinggi pula kualitas suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh sistim pendidikan dan kinerja guru dan dosen. Guru dan dosen bukan saja memberikan transfer ilmu dan seperangkat ketrampilan tehnik mengajar dalam proses pembelajaran di kelas , tapi terlebih guru dan dosen harus mampu membimbing, mengembangkan potensi peserta didik, memobilisasi mahasiswa dalam belajar untuk dapat berkembang lebih optimal.

Dalam Visinya LPKIA menyatakan: Mewujudkan LPKIA menjadi Politeknik & STMIK terbaik di Indonesia, unggul dalam menghasilkan lulusan yang mudah bekerja dan berkualitas, dengan biaya yang terjangkau. Sedangkan dalam Misinya PKN - STMIK LPKIA melakukan usaha pendidikan dan pengembangan ketenaga kerjaan yang profesional dibidang komputer niaga. Ini dilakukan melalui pengembangan produk dan organisasi secara berkelanjutan, untuk memuaskan pelanggandan lebih baik daripada saingan berusaha menciptakan tenaga kerja yang professional.

Untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional di bidang komputer niaga tersebut, LPKIA mengharuskan dosen-dosennya melakukan persiapan proses Belajar mengajar dengan menyerahkan Satuan Acara Perkuliahan sebelum semester yang akan berjalan dimulai, melakukan aktivitas Proses Belajar Mengajar yang terdiri dari 17 Sesi, menyerahkan berkas soal dan hasil evaluasi Ujian Tengah Semester dan Ujian Akhir Semester, Melakukan koordinasi dengan Ketua Program Studi serta hadir dalam rapat-rapat yang diselenggarakan LPKIA atau Program Studi. Namun, harapan-harapan tersebut belum dilaksanakan secara optimal karena adanya kendala-kendala yang berhubungan dengan sarana pendidikan, kompensasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Sarana pendidikan adalah salah satu bagian terpenting yang mempengaruhi kinerja dosen. Kegiatan Belajar Mengajar baik itu dikelas teori maupun dikelas praktek sangat membutuhkan sarana yang lengkap dan nyaman, sehingga dosen bisa mengajar dengan baik dan para mahasiswa bisa menyerap ilmu dengan optimal. Menurut *) Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 8, no.2 Th 2001, H.M. Saleh Marzuki, *Peranan Lembaga Swasta Untuk Pendidikan Nasional Berkelanjutan*. ISSN 0215 - 9643 bahwa :

Fasilitas ruang kuliah di PT Negeri pada umumnya telah cukup memadai. Laboratorium juga relatif cukup, kecuali pada beberapa universitas di luar pulau

Jawa masih dirasakan adanya kekurangan fasilitas-fasilitas itu. Kekurangan fasilitas tersebut telah berdampak pada kurang produktifnya dosen dalam pengajaran dan penelitian.

Ruang-ruang kelas LPKIA terbagi dalam 4 lantai gedung bertingkat. 1 Lantai terdiri dari 13 ruang kelas. Tiap ruang kelas dilantai 1 sampai dengan 4 dilengkapi AC, sehingga kalau musim kemarau hawa panas tidak jadi masalah. Sementara untuk ruangan yang ada dibelakang gedung (Ruang 106, 109, 206, 209, 306, 309, 406 dan 409), karena terletak di sudut dan dekat tangga) sering gaduh oleh suara para mahasiswa yang lalu lalang. Juga bising karena perusahaan yang terletak di sebelah kanan gedung LPKIA adalah perusahaan bus yang kalau pagi dan siang seringkali mengeluarkan bunyi-bunyian tertentu.

Selain itu permasalahan lain yang dihadapi berkaitan dengan laboratorium. Tidak semua program studi memiliki fasilitas laboratorium yang lengkap, seperti Prodi Administrasi Bisnis belum memiliki laboratorium pemasaran dan ada kekurangan dalam laboratorium administrasi perkantoran, Prodi Manajemen Informatika masih belum memiliki laboratorium komputer animasi, laboratorium multi media belum memiliki camera, camcorder, tripod jalan, pen tablet, green screen kurang lebar, laboratorium jaringan komputer belum memiliki perangkat jaringan cisco. Sedangkan Prodi Akuntansi sudah memiliki laboratorium tetapi masih belum memadai karena meja kurang besar dan belum ada kalkulator tiap mejanya. Masalah sarana tersebut secara tidak langsung bisa mengganggu kinerja dosen.

Kompensasi juga adalah hal yang tak kalah penting dapat mempengaruhi kualitas kinerja dosen. Hal ini perlu diperhatikan sebagai bentuk penghargaan terhadap dosen. Kompensasi menurut Schoell yang dikutip oleh Alma (2006:202) menyatakan :*“Compensation is all forms of pay or benefits for employees that arise from their employment”*. Dengan kata lain kompensasi adalah seluruh bentuk dari bayaran atau keuntungan untuk pegawai yang timbul dari pekerjaannya. Dosen akan merasa termotivasi dalam bekerja apabila diberi suatu penghargaan dalam bentuk materil yang memadai, sehingga harapan yang berkaitan dengan kesejahteraannya akan terpenuhi.

Veithzal (2009: 838) berpendapat bahwa : “Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.” Sementara untuk kehadiran dosen Politeknik LPKIA

rata-rata di atas 96% sedangkan STMIK tingkat kehadiran dosen di atas 95%. Kehadiran dosen dalam kegiatan belajar mengajar dapat digolongkan baik. Tapi hal ini belum menjamin apakah motivasi kerja para dosen cukup baik. Kehadiran di dalam kelas belum tentu menjamin terselenggaranya kegiatan belajar mengajar yang baik yang bisa memuaskan kebutuhan mahasiswa. Bisa saja hadir mengajar karena tak mau kompensasi dipotong atau sering mendapat teguran, maka akan berpengaruh terhadap perhitungan *Performance Appraisalnya*. Karena kalau sering tidak hadir mengajar maka ada kemungkinan dikeluarkan dari pekerjaan.

Sehubungan dengan Kinerja Dosen, Undang Undang No 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen pada pasal 60 menyatakan bahwa ketika menjalankan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban: (a) Malaksanakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, pengabdian dan penelitian (b) Membuat perencanaan dalam proses pembelajaran, melaksanakan tugas pembelajaran, serta memberikan evaluasi dan nilai dari hasil pembelajaran, (c) Meningkatkan kualitas akademik maupun kompetensi lainnya secara berkesinambungan dan kontinyu, yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi dan seni yang berkembang.

Selain itu, dalam era ini persaingan antar Perguruan Tinggi/ Lembaga Pendidikan untuk merebut hati para lulusan SMA/SMK agar daftar dan kuliah ditempat tersebut sangat ketat. Dengan demikian, maka SDM atau dalam hal ini tenaga pendidik/ Dosen dituntut untuk bekerja secara profesional, bekerja sebagai pelayan pendidikan yang bisa memuaskan keinginan mahasiswa yang bergairah untuk menggali ilmu pengetahuan dan ketrampilan. Dengan demikian Sarana Pendidikan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Dosen, masih banyak kekurangan yang memerlukan penambahan dan perbaikan.

Metode Penelitian

Penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif merupakan jenis dan metode penelitian tingkat kejelasan (*explanatory research*) memiliki tujuan untuk posisi dan kedudukan variabel atau obyek yang akan diteliti. Kemudian peneliti menganalisis atau melakukan kajian dengan mencari kekuatan hubungan antara variabel (Sugiyono, 2005:10). Adapun tujuan dan penelitian deskriptif adalah memberikan gambaran yang secara sistematis, faktual, kurat dan obyektif mengenai fakta-fakta, karakteristik dan

hubungan antar fenomena yang dimiliki (Moh. Nazir, 2005: 54), artinya penelitian deskriptif dilakukan peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang hubungan dan karakteristik atau sifat-sifat dari variable yang diteliti.

Untuk melakukan penelitian tentunya perlu objek penelitian yang tepat baik berupa populasi atau sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen staf PKN STMIK LPKIA yang berjumlah sebanyak 33 orang. maka teknik yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Hal ini berdasarkan pendapat Sugiono (2002 : 61) bahwa : “Sensus atau sampling jenuh adalah teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.”

Setiap penelitian mengacu kepada tujuan dari penelitian. Adapun penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :Tujuan pertama menganalisis mengenai sarana pendidikan di PKN-STMIK LPKIA menggunakan metode penelitian deskriptif. Tujuan penelitian kedua, yaitu untuk menganalisis kompensasi di PKN-STMIK LPKIA menggunakan metode penelitian deskriptif. Tujuan penelitian ketiga, yaitu untuk menganalisis motivasi dosen di PKN-STMIK LPKIA menggunakan metode penelitian deskriptif. Dan tujuan penelitian keempat, yaitu untuk menganalisis mengenai kinerja dosen di PKN-STMIK LPKIA menggunakan metode penelitian deskriptif. Sementara itu tujuan kelima adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh sarana pendidikan terhadap kinerja dosen di PKN-STMIK LPKIA menggunakan metode penelitian *explanatory research*. Tujuan penelitian keenam, yaitu untuk menganalisis besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen di PKN – STMIK LPKIA menggunakan metode penelitian *explanatory research*. Tujuan penelitian ketujuh, yaitu untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di PKN - STMIK LPKIA menggunakan metode penelitian *explanatory research*. Dan tujuan penelitian kedelapan, yaitu untuk menganalisis mengenai besarnya pengaruh secara simultan sarana pendidikan , kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen di PKN - STMIK LPKIA menggunakan metode penelitian *explanatory research*.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pengaruh masing-masing variable X (eksogen) terhadap variable Y (endogen). Variable eksogen meliputi: sarana

pendidikan, kompensasi, dan motivasi. Sedangkan variable endogen yaitu kinerja dosen. Kedua variable tersebut dimungkinkan memiliki hubungan atau memiliki pengaruh. Untuk memperjelas uraian ini berikut akan di bahas secara lengkap mengenai pengaruh masing-masing variable berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan software SPSS 17 dan akan digambarkan pula tingkat hubungannya di dalam struktur di bawah ini:

1. Tabel Hasil Perhitungan Korelasi

Sesuai dengan tahapan pengolahan data, diketahui korelasi antar Variabel X₁, X₂ dan X₃ dengan hasil perhitungan SPSS sebagaimana tertera di bawah ini :

Tabel 1
Perhitungan Koefisien Korelasi

		Sarana Pendidikan	Kompensasi	Motivasi
Sarana Pendidikan	Pearson Correlation	1	.896**	.905**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	33	33	33
Kompensasi	Pearson Correlation	.896**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	33	33	33
Motivasi	Pearson Correlation	.905**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	33	33	33

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk menafsirkan angka-angka yang diperoleh dari tabel di atas, digunakan kriteria sebagai berikut :

- 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
- > 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup
- > 0,5 - 0,75 : Korelasi kuat
- > 0,75 – 1 : Korelasi sangat kuat

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

a. Korelasi antara Sarana Pendidikan (X1) dan Kompensasi (X2)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel Sarana Pendidikan dan Kompensasi sebesar 0,896. Korelasi sebesar 0,896 mempunyai

maksud hubungan antara variabel Sarana Pendidikan dan Kompensasi sangat kuat.

b. Korelasi antara Sarana Pendidikan (X1) dan Motivasi (X3)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel Sarana Pendidikan dan Motivasi sebesar 0,905. Korelasi sebesar 0,905 mempunyai maksud hubungan antara variabel Sarana Pendidikan dan Motivasi sangat kuat.

c. Korelasi antara Kompensasi (X2) dan Sarana Pendidikan (X1)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel Kompensasi dan Sarana Pendidikan sebesar 0,896. Korelasi sebesar 0,896 mempunyai maksud hubungan antara variabel Kompensasi dan Sarana Pendidikan sangat kuat.

d. Korelasi antara Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel Kompensasi dan Motivasi sebesar 0,867. Korelasi sebesar 0,867 mempunyai maksud hubungan antara variabel Kompensasi dan Motivasi sangat kuat.

e. Korelasi antara Motivasi (X3) dan Sarana Pendidikan (X1)

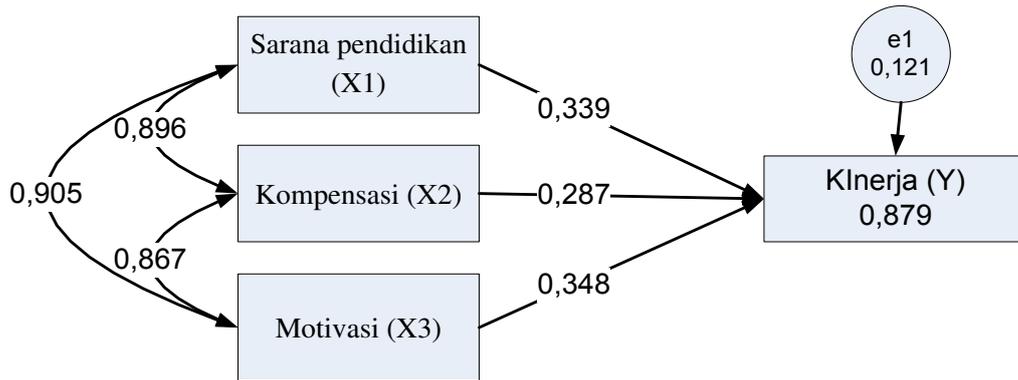
Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel Motivasi dan Sarana Pendidikan sebesar 0,905. Korelasi sebesar 0,905 mempunyai maksud hubungan antara variabel Motivasi dan Sarana Pendidikan sangat kuat.

f. Korelasi antara Motivasi (X3) dan Kompensasi (X2)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel Motivasi dan Kompensasi sebesar 0,867. Korelasi sebesar 0,867 mempunyai maksud hubungan antara variabel Motivasi dan Kompensasi sangat kuat.

2. Pengujian Jalur X1, X2, X3 terhadap Kinerja Dosen (Y)

Hasil pengujian jalur (*Path analysis*) melalui software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Pengujian Jalur

Gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa semua variabel tersebut berkorelasi dengan koefisien jalur seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2

Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Sarana pendidikan (X1)	0,339
Kompensasi (X2)	0,287
Motivasi (X3)	0,348

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X1 mempunyai koefisien jalur 0,339. Variabel X2 koefisien jalurnya 0,287, sedangkan variabel X3 koefisien jalurnya 0,348. Hasil tersebut digambarkan dalam persamaan jalur seperti di bawah ini :

$$Y = 0,339 X_1 + 0,287 X_2 + 0,348 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Dosen
- X₁ = Sarana Pendidikan
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Motivasi
- € = Variabel Epsilon

Berdasarkan perhitungan yang terlihat pada hasil analisis jalur, maka diperoleh besarnya pengaruh Sarana pendidikan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Pengaruh Total, Langsung dan Tidak langsung

Variabel	Kinerja Dosen (Y)				Pengaruh Total
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			
		X1	X2	X3	
Sarana pendidikan (X1)	11,5%		8,7%	10,7%	30,9%
Kompensasi (X2)	8,2%	8,7%		8,7%	25,6%
Motivasi (X3)	12,1%	10,7%	8,7%		31,4%
Pengaruh Total	31,8%	19,4%	17,4%	19,3%	87,9%

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Sarana Pendidikan mempunyai pengaruh langsung sebesar 11,5% , pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompensasi sebesar 8,7% , dan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi sebesar 10,7% , sehingga total pengaruhnya sebesar 30,9%.

Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 8,2%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Sarana Pendidikan sebesar 8,7%, dan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi sebesar 8,7% , sehingga total pengaruhnya sebesar 25,6%.

Variabel Motivasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 12,1% , pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Sarana Pendidikan sebesar 10,7%, dan pengaruh tidak langsung melalui Kompensasi sebesar 8,7%, sehingga total pengaruhnya sebesar 31,4%. Sehingga total pengaruh secara keseluruhan X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah 87,9%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi terhadap Kinerja Dosen di PKN & STMIK LPKIA ditunjukkan oleh nilai $P_{y\epsilon} = 0,121$ atau sebesar 12,1%.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Square Multiple Corelation*) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable independen terhadap perubahan variable dependen.

Tabel 3
Squre Multiple Corelation

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.867	4.56187

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi} &= r^2 (\text{R square}) \times 100\% \\ &= 0,879 \times 100\% \\ &= 87,9\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Sarana pendidikan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) sebesar 87,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 12,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan setiap variabel memiliki skor tertinggi atau maksimal 5 dan terendah 1. Adapun hasil penelitian pengolahan data diperoleh hasil rata-rata sebagai berikut : Untuk Sarana pendidikan (X1) yaitu dengan rata-rata skor 3,86. Rata-rata skor tersebut termasuk kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai baik terhadap Sarana Pendidikan di PKN-STMIK LPKIA. Sementara untuk kompensasi sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh gambaran Kompensasi (X2) yaitu dengan rata-rata skor 4,10. Rata-rata skor tersebut termasuk kategori Baik. Kategori yang dicapai variable ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada dosen cukup baik.

Sedangkan untuk motivasi sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh gambaran Motivasi (X3) yaitu dengan rata-rata skor 3,51. Rata-rata skor tersebut termasuk kategori Baik. Setiap organisasi sangat mengharapkan agar para karyawannya punya motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu manajemen organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan nyaman sehingga keinginan-keinginan tertentu dari para karyawan bisa dipenuhi oleh

organisasi dengan memuaskan semua pihak. Hal itu juga sama dengan apa yang diharapkan oleh dosen-dosen yang ada di PKN & STMIK LPKIA.

Untuk pengaruh secara keseluruhan variabel independen (X) terhadap dependen (Y) Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengaruh Sarana pendidikan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) secara bersama-sama memiliki pengaruh total sebesar 87,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 12,1% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, loyalitas, kedisiplinan, kebersihan lingkungan kampus dan lain-lain.

Dari beberapa teori tentang kinerja menunjukkan didalamnya melibatkan dua komponen yaitu *ability* dan motivasi. Jadi kinerja dapat diukur dengan *ability* dan motivasi. Formula ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*, orang yang tinggi *ability*nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability*nya rendah. Bila melihat kinerja dosen di LPKIA sebenarnya telah memiliki *ability* dan motivasi tinggi sehingga berdampak besar terhadap peningkatan kinerja dosen. Namun demikian adanya kinerja yang tinggi belum menunjukkan manajemen yang sempurna, karena bila peningkatan kinerja dosen karena adanya unsur tekanan dan keterpaksaan maka suatu hari bisa menyebabkan kejenuhan bekerja secara kontinyu dan dampaknya kinerja dosen akan mengalami fluktuasi dan cenderung mengarah pada trend yang menurun serta kenyamanan dan keamanan dalam bekerja akan terganggu. Hal ini tentunya akan merugikan pihak manajemen kampus LPKIA itu sendiri bila tidak ditangani dan disiasati dengan konsep yang lebih mengedepankan aspek pendekatan emosi manusiawi.

Standar kerja sudah dirumuskan oleh pihak manajemen kampus LPKIA (dalam bentuk Performance Appraisal) sebagai tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kerja dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap sesuatu yang telah dilakukan. Sejalan dengan itu, Mitchell dalam Sedarmayanti (2009 : 51) menyatakan bahwa ada lima aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian

tingkat kinerja seseorang yaitu : *Quality of Work* (Kualitas hasil kerja), *Promptness* (Ketepatan waktu), *Initiative* (Prakarsa dalam menyelesaikan tugas), *Capability* (Kemampuan menyelesaikan tugas), *Communication* (Kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain). Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran untuk mengkaji kinerja dosen. Di samping itu, mengadakan pengukuran terhadap kinerja diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan komunikasi. Dari pandangan ini jelas bahwa kinerja itu hanya dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian jika semua tugas yang akan dilaksanakan oleh seseorang benar-benar dapat dijabarkan dengan baik dan dapat menggambarkan suatu keseluruhan tugas organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan hal tersebut di atas bisa dikatakan bahwa kinerja dosen sangat tergantung dari banyak faktor atau unsur, salah satunya adalah dipengaruhi oleh sarana pendidikan, kompensasi serta motivasi yang menjadi fokus penelitian ini. Dengan demikian sarana pendidikan, kompensasi dan motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Sehingga perlu diupayakan peningkatan kualitas dan kuantitas sarana pendidikan, pimpinan memberikan kesejahteraan salah satunya dalam bentuk kompensasi yang sesuai dan memadai serta dapat memberikan motivasi terhadap dosen yang berprestasi maupun yang telah banyak berjasa di dalam membantu mengembangkan pendidikan di lingkungan kampus LPKIA

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Sarana pendidikan (X1) PKN & STMIK LPKIA sesuai hasil tanggapan responden tentang hal tersebut termasuk dalam kategori baik. Hal ini memperlihatkan bahwa para dosen cukup puas dengan sarana pendidikan yang tersedia.
2. Kompensasi (X2)PKN & STMIK LPKIA sesuai hasil tanggapan responden tentang hal tersebut termasuk dalam kategori baik.
3. Motivasi (X3)PKN & STMIK LPKIA sesuai hasil tanggapan responden tentang hal tersebut termasuk dalam kategori baik.
4. Kinerja Dosen (Y) PKN & STMIK LPKIA sesuai hasil tanggapan responden tentang hal tersebut termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari kehadiran

para dosen yang selama tiga tahun terakhir selalu di atas 92% baik semester gasal maupun semester genap.

5. Pengaruh sarana pendidikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dosen sebesar 30,9%. Jadi "sarana pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen" hipotesisnya dapat diterima.
6. Pengaruh kompensasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dosen sebesar 25,6%. Jadi "kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen" hipotesisnya dapat diterima.
7. Pengaruh motivasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dosen sebesar 31,4%. Jadi "motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen" hipotesisnya dapat diterima.

Secara simultan sarana pendidikan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di PKN & STMIK LPKIA sebesar 87,9%. Sisanya yaitu 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, loyalitas, kedisiplinan, kebersihan lingkungan kampus dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "sarana pendidikan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen" dapat diterima.

BIBLIOGRAFI

- Alma, Buchari. 2006. *Pengantar Bisnis* . Bandung : Alfabeta.
- Daryanto, H.M.. 2006. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Jurnal Ilmu Pendidikan, No. 2 Jilid 8. Th. 2001. H.M. Saleh Marzuki. *Peranan Lembaga Swasta Untuk Pendidikan Nasional Berkelanjutan*. ISSN : 0215 – 9643. LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) dan ISPI (Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia) : Malang.
- Jurnal Tenaga Kependidikan. No.3 Vol 1. Th. 2006. A.Aziz Wahab. *Manajemen Kelas : Upaya Menciptakan Kelas Sebagai Tempat yang Menyenangkan Untuk Belajar dan Bekerja*. Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik & Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* .Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Edisi ke dua .Jakarta : Pt. Rajagrafindo Persada
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003. *Sistim Pendidikan Nasional*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen