

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 pasal 1 ayat 2, disebutkan bahwa pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Sedangkan pasal 1 ayat 6 menyebutkan perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan salah satu instrumen pendidikan nasional. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang secara formal diserahi tugas dan tanggung jawab untuk mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam (Nur'aeni, 2011).

Perguruan Tinggi juga dapat dikatakan sebagai sebuah lembaga utama dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut. Dalam pasal 20 UU RI nomor 20 tahun 2003, disebutkan bahwa Perguruan Tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat atau yang lebih dikenal dengan istilah Tri Dharma Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi sendiri terdiri atas perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012, pasal 1 ayat 8 menyebutkan perguruan tinggi swasta adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen, bahwa dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini juga tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal 1 ayat 14 bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Selanjutnya dalam pasal 45 bahwa Dosen wajib memiliki kualitas akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani rohani dan memenuhi kualifikasi lainnya yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Irwan (2011) menyatakan bahwa dosen merupakan orang yang sangat berperan penting di perguruan tinggi dan menjadi penentu lahirnya generasi baru yang siap bersaing dan berkompetensi pada era globalisasi saat ini terlebih lagi dosen menjadi penentu kemajuan suatu bangsa dalam menghasilkan orang-orang yang berguna dan bisa membangun bangsa ini menjadi bangsa yang maju. Hal ini juga sesuai dengan amanat undang-undang Dasar RI tahun 1945 untuk mencerdaskan dan memajukan kehidupan bangsa, sehingga dosen merupakan orang yang paling bertanggung jawab dan menjadi ujung tombak di perguruan tinggi.

Oleh karena itu, seorang dosen wajib meningkatkan profesionalismenya dengan menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yaitu melakukan tridharma perguruan tinggi yang mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta untuk melaksanakan fungsi, peran dan kedudukan

yang sangat utama dalam perguruan tinggi tersebut, diperlukan dosen yang profesional dalam kinerjanya.

STIKOM Uyelindo Kupang adalah salah satu perguruan tinggi swasta serta merupakan satu-satunya sekolah tinggi informatika yang ada di Nusa Tenggara Timur. STIKOM Uyelindo Kupang memiliki 3 (tiga) program studi yaitu Program Studi Sistem Informasi S1, Program Studi Teknik Informatika D3, dan Program Studi Teknik Informatika S1. Ketiga program studi tersebut didukung oleh pegawai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Jumlah tenaga pendidik yang adalah dosen pada 3 (tiga) program studi di STIKOM Uyelindo Kupang yaitu 33 dosen yang terdiri dari 10 dosen home base program studi Sistem Informasi S1, 6 dosen home base program studi Teknik Informatika D3 dan 17 dosen home base program studi Teknik Informatika S1, dengan jumlah mahasiswa sebanyak 1.441. Kinerja

dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang dilihat melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan tinggi. Dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, Dosen STIKOM Uyelindo Kupang selalu mengikuti peraturan dan undang-undang yang ditetapkan berhubungan dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, salah satunya adalah beban kerja dosen yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional tahun 2010.

Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional 2010, tentang pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, dengan beban paling sedikit sepadan dengan dua belas sks dan paling banyak enam belas sks pada setiap semester. Pendidikan dan penelitian paling sedikit bebannya sepadan dengan sembilan sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi.

Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan

atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan. Tridharma Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, diperjelas dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan dosen wajib membuat minimal satu penelitian, satu jurnal dan satu pengabdian masyarakat per tahunnya.

Berdasarkan data temuan yang penulis dapatkan tentang kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi pada STIKOM Uyelindo Kupang sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Kinerja Dosen STIKOM Uyelindo Kupang

No	Tahun	Jumlah Dosen	Rata-rata SKS yang Diampuh	Hasil Penelitian oleh Dosen/Tahun		Hasil Karya Ilmiah dipublikasikan oleh Dosen/Tahun		Hasil PkM oleh Dosen/Tahun	
1.	2015	32	12	28	87,5%	7	21,88%	15	46,88%
2.	2016	32	12	29	90,63%	12	37,5%	23	71,88%
3.	2017	33	12	31	93,94%	12	36,37%	29	87,88%
4.	2018	34	12	31	91,17%	14	41,18%	30	88,24%
5.	2019	33	12	25	75,76%	10	30,30%	15	45,46%

Sumber: Data Primer STIKOM Uyelindo Kupang Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.1 rata-rata SKS yang diampuh dosen adalah 12 sks ini sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang dosen yang mengampu mata kuliah wajib umum, dimana dosen-dosen tersebut masih mengalami kendala dalam menyiapkan media group

online (e-learning) sesuai aturan dari STIKOM Uyelindo, hal ini dikarenakan dosen tersebut belum menguasai teknologi komputer dalam proses perkuliahan. Pada bidang penelitian jumlah dosen yang melakukan penelitian terbanyak pada tahun 2017 dan 2018 dengan penelitian dosen adalah 31 orang, sedangkan jumlah dosen yang melakukan penelitian paling sedikit pada tahun 2019 dengan penelitian dosen adalah 25 orang, disini terlihat penurunan jumlah penelitian dosen.

Hasil penelitian dosen wajib dipublikasikan baik dalam bentuk jurnal, seminar dan sebagainya sesuai peraturan yang ditetapkan. Pada tabel 1.1 terlihat jumlah hasil penelitian yang dipublikasikan terbanyak pada tahun 2018 dengan jumlah karya ilmiah sebanyak 14 dan paling sedikit pada tahun 2015 dengan jumlah karya ilmiah sebanyak 7, hal ini memperlihatkan naik turunnya hasil penelitian yang dipublikasikan. Demikian pula dengan pengabdian kepada masyarakat terlihat jumlah pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen terbanyak pada tahun 2018 dengan jumlah 30 pkm, dan paling sedikit pada tahun 2015 dan 2019 dengan jumlah 15 pkm. Naik turunnya jumlah penelitian, hasil publikasi karya ilmiah dan kegiatan pkm serta proses pengajaran yang mengalami kendala tersebut menjadi salah satu masalah kinerja dosen yang terjadi pada STIKOM Uyelindo Kupang. Oleh karena itu kinerja dosen STIKOM Uyelindo Kupang perlu ditingkatkan, namun berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan dan Bagian Personalia masih dalam terdapat beberapa faktor yang menjadi masalah yang dialami oleh dosen yang menyebabkan penurunan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:50), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan didapat dari pengetahuan dan keterampilan sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja. Selanjutnya, Kasmir (2016:189-193) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja,

kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam penelitian ini, akan difokuskan pada kompetensi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja di STIKOM Uyelindo Kupang dengan jumlah dosen 33 (tiga puluh tiga) orang.

Sedangkan Menurut Manthis dan Jackson (2008), kinerja pada dasarnya suatu hal yang mempengaruhi mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Berdasarkan pendapat tersebut jelas bahwa dosen harus memiliki kinerja yang optimal dimana kualitas dan kuantitas output akan menghasilkan lulusan yang profesional dan berkompeten pada bidangnya. Dosen menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan perguruan tinggi karena kedudukannya yang sangat sentral dan utama, menempatkan dosen sebagai sumber daya manusia utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab perguruan tinggi. Menurut Sedarmayanti (2013), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut Rivai dan Sagala (2009), kompetensi merupakan keinginan untuk memberi dampak kepada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Dengan demikian penulis berpendapat bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dosen. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian Suswardji, Hasbullah dan Albatross (2012) yang melakukan penelitian dengan judul Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Universitas Singaperbangsa Karawang), hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik memiliki hubungan yang kuat dan positif juga searah.

Dosen yang kinerjanya bermutu untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010). Dalam dunia pendidikan, sebaik dan sebagus apapun manajemen, fasilitas kampus dan sumber daya lainnya tanpa ditunjang oleh dosen yang profesional serta berkompetensi maka kualitas lulusan yang profesional akan sulit dicapai, apalagi peran dosen dalam mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi dimana mereka mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan LP3M STIKOM Uyelindo diperoleh informasi bahwa belum semua dosen melakukan penelitian yang melibatkan mahasiswa dimana rata-rata mahasiswa yang dilibatkan hanyalah mahasiswa tugas akhir. Informasi tersebut juga didukung dengan rekapitulasi jumlah penelitian dosen yang melibatkan mahasiswa serta jumlah penelitian yang digunakan untuk meningkatkan kualitas perkuliahan pada STIKOM Uyelindo Kupang pada tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah Penelitian Dosen yang Melibatkan Mahasiswa serta Hasil Penelitian yang digunakan dalam meningkatkan kualitas perkuliahannya

Tabel 1.2.
Rekapitulasi Jumlah Penelitian Dosen yang Melibatkan Mahasiswa serta Hasil Penelitian yang digunakan dalam meningkatkan kualitas perkuliahannya.

No	Tahun	Jumlah Dosen dan Penelitian		Jumlah Mahasiswa			Jumlah Penelitian digunakan	
		Dosen	Hasil Penelitian	MHS Tugas Akhir	MHS disertakan			
1	2015	32	28	71	18	25,35 %	0	0 %
2	2016	32	29	74	15	20,27 %	1	3,45 %
3	2017	33	31	75	10	13,33 %	2	6,45 %
4	2018	34	31	50	18	36 %	10	32,26 %
5	2019	33	25	75	10	13,33 %	15	60 %

Sumber: LP3M STIKOM Uyelindo Kupang Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2. menunjukkan jumlah penelitian dosen yang yang digunakan atau dipublikasikan paling banyak pada tahun 2018 dengan presentasi 32,26 % dan terendah pada tahun 2015 dengan presentasi 0%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian dosen belum mempublikasikan pada jurnal – jurnal nasional ataupun internasional, sehingga hal ini sangat berpengaruh pada kinerja institusi. Oleh karena itu perlu adanya motivasi dari dalam diri dosen untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Hal ini didukung oleh Kusjono dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Studi Kasus di Pusat pendidikan CIKAL HARAPAN Bumi Serpong Damai – Kota Tangerang Selatan), mengatakan bahwa untuk menunjang keberhasilan dalam proses belajar mengajar seorang pendidik hendaknya selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Adapun standar penelitian menurut Permendikbud 3 tahun 2020 pasal 46 tentang acuan penelitian dosen adalah sebagai berikut :

1. Standar hasil Penelitian merupakan kriteria minimal tentang mutu hasil Penelitian.
2. Hasil penelitian di Perguruan Tinggi diarahkan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa.

3. Hasil Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan semua luaran yang dihasilkan melalui kegiatan yang memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai otonomi keilmuan dan budaya akademik.
4. Hasil Penelitian yang tidak bersifat rahasia, tidak mengganggu dan/atau tidak membahayakan kepentingan umum atau nasional wajib disebarluaskan dengan cara diseminarkan, dipublikasikan, dipatenkan, dan/atau cara lain yang dapat digunakan untuk menyampaikan hasil Penelitian kepada masyarakat.

Demikian pula dengan standar pengabdian kepada masyarakat menurut Permendikbud 3 tahun 2020 pasal 58 adalah sebagai berikut :

1. Standar isi pengabdian kepada masyarakat merupakan criteria minimal tentang kedalaman dan keluasan materi pengabdian kepada masyarakat.
2. Kedalaman dan keluasan materi Pengabdian kepada Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada standar hasil pengabdian kepada masyarakat.
3. Kedalaman dan keluasan materi pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari hasil penelitian atau pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
4. Hasil Penelitian atau pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi :
 - a. hasil Penelitian yang dapat diterapkan langsung dan dibutuhkan oleh masyarakat pengguna;
 - b. pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka memberdayakan masyarakat;

- c. teknologi tepat guna yang dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat;
- d. model pemecahan masalah, rekayasa sosial, dan/atau rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan langsung oleh masyarakat, dunia usaha, industri, dan/atau Pemerintah; atau
- e. Kekayaan Intelektual (KI) yang dapat diterapkan langsung oleh masyarakat, dunia usaha, dan/atau industri.

Faktor kedua adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari lembaga STIKOM Uyelindo dalam meningkatkan kinerja institusi. Sarana dan prasarana, khususnya yang terkait dengan kegiatan perkuliahan, belum sesuai dan tidak representative baik infokus yang digunakan maupun penggunaan daya internet yang berkapasitas kecil yang tidak mampu mensuplai computer – computer yang ada di ruangan laboratorium. Pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas yang ada didalam lembaga STIKOM Uyelindo menjadi tanggung jawab institusi.

Menurut Moenir (2010) bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Faktor fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja (Husnan dan Pujiastuti, 2002). Seperti yang dikatakan Maulana (2016), dalam

penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk”, mengatakan bahwa memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Demikian juga Prayoga (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, mengatakan bahwa penggunaan alat kantor merupakan sarana dalam membantu pegawai agar bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan sarana dan prasarana yang bisa memfasilitasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun standar fasilitas kerja menurut Permendikbud 3 tahun 2020 pasal 34 tentang acuan sarana dan prasarana sebagai berikut :

1. Standar sarana Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 paling sedikit terdiri atas:
 - a. perabot;
 - b. peralatan pendidikan;
 - c. media pendidikan;
 - d. buku, buku elektronik, dan repositori;
 - e. sarana teknologi informasi dan komunikasi;
 - f. instrumentasi eksperimen;
 - g. sarana olahraga;
 - h. sarana berkesenian;
 - i. sarana fasilitas umum;
 - j. bahan habis pakai; dan

- k. sarana pemeliharaan, keselamatan, dan keamanan.
2. Jumlah, jenis, dan spesifikasi sarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan rasio penggunaan sarana sesuai dengan karakteristik metode dan bentuk Pembelajaran, serta harus menjamin terselenggaranya proses Pembelajaran dan pelayanan administrasi akademik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan dosen STIKOM Uyelindo Kupang diperoleh informasi fasilitas kerja yang tersedia dalam hal ini ruangan sudah maksimal dalam proses perkuliahan dosen dan mahasiswa, yang menjadi kendala adalah fasilitas yang berhubungan dengan media pembelajaran dalam hal ini menyangkut whiteboard, infocus, serta ketersediaan wifi dan komputer. Hal ini yang menjadi kendala dalam menjalankan Tridharma perguruan tinggi, dimana dalam proses perkuliahan masih terdapat papan whiteboard dalam kondisi rusak begitu pula dengan infocus pada beberapa ruangan tidak bisa difungsikan dengan baik. Selain itu ketersediaan komputer dalam proses perkuliahan praktikum juga mengalami kendala, dimana terdapat beberapa komputer dengan kondisi rusak, sehingga proses perkuliahan tidak maksimal. Hal lain yang menjadi masalah adalah ketersediaan wifi yang masih belum maksimal, dimana fasilitas wifi yang tersedia belum bisa diakses oleh semua dosen, ini akan menghambat kegiatan tridharma dosen seperti mencari sumber referensi penelitian dan pkm, serta mencari sumber-sumber pendukung materi perkuliahan.

Informasi tersebut juga didukung dengan data Fasilitas Kerja yang tersedia pada STIKOM Uyelindo Kupang.

Tabel 1.3.
Fasilitas Kerja Dosen STIKOM Uyelindo Kupang

No	Prasarana	Jml Unit	Total Luas (m ²)	Kondisi		Utilitasi (Jam/minggu)
				Baik	Rusak	
1.	Ruang Kuliah	8	387,41	8	0	6 jam

2.	Ruang Laboratorium	6	317,31	6	0	8 jam
3.	Ruang Perpustakaan	1	68,15	1	0	8 jam
4.	Ruang Perkantoran/Administrasi	11	159,67	11	0	4 jam
5.	Ruang Diskusi, Seminar dan Rapat	3	171,34	3	0	6 jam
8.	Wifi	18		18	0	24 Jam
9.	Komputer	180		150	0	8 jam
10.	Infocus	13		10	3	8 jam
11.	Whiteboard	13		9	4	8 jam

Sumber: Kepala Rumah Tangga STIKOM Uyelindo Kupang, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.3. Penggunaan ruangan untuk proses perkuliahan sudah sesuai dengan kapasitas jumlah mahasiswa yang ada di STIKOM Uyelindo dengan jumlah ruangan yang relative tetap. Ruangan perkuliahan dimulai dari jam 07.00 sampai dengan 18.00. Namun kendala yang dihadapi adalah jumlah infocus yang rusak sebanyak 3 dan whiteboard 4 buah yang rusak. Kerusakan fasilitas ini sangat mengganggu dalam pelaksanaan proses perkuliahan. Hal ini akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi pada STIKOM Uyelindo Kupang.

Faktor yang terakhir adalah motivasi kerja. Menjadi seorang dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, tentu saja membuat seseorang menjadi jenuh. Hal itu karena dosen melakukan aktivitas yang sama setiap hari dalam jangka waktu lama, sehingga itu akan membuat dosen cepat merasa jenuh. Untuk mengatasi hal itu, dosen membutuhkan motivasi kerja agar bisa tetap bekerja dengan baik, meskipun sedang dalam keadaan jenuh sekalipun. Menurut Hakim (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, menyebutkan salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang

kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan hasil observasi di STIKOM Uyelindo bahwa motivasi kerja dosen juga dipengaruhi oleh pemberian gaji yang sering terlambat dan kurangnya pembiayaan dalam melakukan penelitian dari lembaga sehingga berpengaruh dalam jabatan akademik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia, diperoleh jabatan akademik dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang sebagai berikut:

Tabel 1.4.
Rekapitulasi Jumlah Dosen berdasarkan Jabatan Akademik Tahun Akademik 2019/2020

No	Jabatan Akademik	Pendidikan			Jumlah	%
		S-1	S-2	S-3		
1	Lektor	0	24	1	25	75,76
2	Asisten Ahli	0	8	0	8	24,24
Jumlah		0	32	1	33	100

Sumber: Data Pelaporan Tahun Akademik 2019/2020

Berdasarkan tabel 1.4. terlihat jabatan akademik terendah adalah asisten ahli sebanyak 8 orang dengan jenjang pendidikan S2 dan tertinggi adalah jabatan akademik lektor sebanyak 25 orang dengan jenjang pendidikan tertinggi adalah S3 sebanyak 1 orang dan jenjang pendidikan terendah adalah S2 sebanyak 24 orang. Melihat jabatan data tersebut perlu adanya pengembangan karir dosen untuk meningkatkan kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang.

Selain peningkatan kualifikasi pendidikan akademik. Saat ini setiap dosen harus memiliki sertifikasi dosen yang diselenggarakan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Penyelenggaraan sertifikasi tersebut berdasarkan pada UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No 14 tahun 2005 tentang dosen, dan PP No 37 Tahun 2009 tentang dosen, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 47 tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk dosen. Menurut Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi dalam Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Tahun 2010 Buku I Naskah akademik, tujuan sertifikasi dosen

adalah menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas, melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, mempercepat tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Berikut ini adalah data sertifikasi dosen STIKOM Uyelindo Kupang sebagai berikut :

Tabel 1.5.
Data Jenjang Pendidikan dan Sertifikasi Dosen STIKOM Uyelindo Kupang

No	Home Base Program Studi	Jumlah Dosen	Jenjang Pendidikan		Sertifikasi	
			S2	S3	Sudah	Belum
1	Sistem Informasi S1	10	10	0	7	3
2	Teknik Informatika S1	17	16	1	13	4
3	Teknik Informatika D3	7	6	0	5	2
Jumlah		34	32	1	25	9

Sumber: Data Primer STIKOM Uyelindo Kupang Tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas terlihat bahwa dosen yang belum disertifikasi sebanyak 9 orang dosen, padahal sertifikasi adalah wajib bagi dosen, dimana fungsi adanya sertifikasi adalah untuk meningkatkan kinerja dosen yang tentunya akan mempengaruhi kinerja perguruan tinggi yang akan berdampak pada kualitas lulusan selain itu sertifikasi juga menunjukkan kompetensi seorang dosen. Berdasarkan data tersebut masih terdapat 9 orang dosen yang belum kompeten dalam memberikan pendidikan.

Hal lain yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan 5 dosen yang mengampu mata kuliah wajib umum diperoleh informasi kurangnya pengetahuan akan teknologi membuat dosen kurang bersemangat untuk menyiapkan bahan ajar dan melakukan komunikasi dengan mahasiswa dalam menyampaikan informasi mengenai perkuliahan dan sharing materi kuliah. oleh karena itu perlu ditingkatkannya motivasi guna menunjang pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusjono (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa untuk menunjang keberhasilan dalam proses belajar mengajar

seorang pendidik hendaknya selalu meningkatkan motivasi dalam mencapai tujuan pendidikan. Melihat pada kasus tersebut, motivasi kerja akan mempengaruhi naik turunnya kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang.

Penelitian mengenai kinerja dosen telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, dimana hasil yang diperoleh terdapat perbedaan. Rina dan Kusuma (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makasar” dan memperoleh hasil bahwa kompetensi, budaya organisasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademik Kesejahteraan Sosial Aks Ibu Kartini Semarang)” dan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Moderating. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Berbantuan Software SPSS” dan memperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran. Dimana kontribusi pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam variabel penelitian. Dari ketiga

variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen adalah variabel kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Stikom Uyelindo Kupang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana gambaran umum, kompetensi, fasilitas kerja, motivasi dan kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja pada STIKOM Uyelindo Kupang?
5. Apakah fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada STIKOM Uyelindo Kupang?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang?
7. Apakah kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja pada STIKOM Uyelindo Kupang?

8. Apakah fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja pada STIKOM Uyelindo Kupang?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran umum, kompetensi, fasilitas kerja, motivasi dan kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang?
2. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang?
3. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang?
4. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada STIKOM Uyelindo Kupang?
5. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada STIKOM Uyelindo Kupang?
6. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STIKOM Uyelindo Kupang?
7. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja pada STIKOM Uyelindo Kupang?
8. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja pada STIKOM Uyelindo Kupang?

1.4.Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan aspek kompetensi dosen, fasilitas kerja, motivasi dosen dan kinerja dosen.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap manajemen STIKOM Uyelindo Kupang khususnya berkaitan dengan kompetensi dosen, fasilitas kerja, motivasi dosen dan Kinerja Dosen.

3. Manfaat Akademis

Sebagai pemenuhan syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

