

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan saat ini. Kemajuan dalam bidang pendidikan bergantung pada kinerja dosen. Dosen memegang peranan yang esensial sebagai salah satu penentu keberhasilan tujuan pendidikan nasional. Peran, tugas, serta tanggungjawab dosen diperlukan dalam mewujudkan sistem pendidikan berkualitas di tingkat perguruan tinggi. Oleh karena itu, dosen dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus sehingga akan membantu dalam memajukan pendidikan yang ada di Indonesia.

Amstrong dan Baron (Wibowo, 2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh masing-masing pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap tujuan dan harapan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab dan kepemimpinan yang tinggi kemudian dapat memberikan kontribusi pada pendapatan organisasi. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang yang diukur berdasarkan kualitas tentang efektifitas dan efisiensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya demi pencapaian tujuan atau sasaran. Kemudian kuantitas kerja pegawai yang dilihat pada penggunaan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja

perguruan tinggi juga akan menjadi baik (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut Tuti (Sulastri, 2007) kinerja seorang dosen bergantung pada kemampuan profesional yang dimilikinya, tantangan tugas, dan tanggung jawab yang dipikulnya serta kemampuan pemimpin dalam mengarahkan tugas-tugas tersebut.

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, 13) disiplin kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Gibson (1987:78-80) menyebutkan salah satunya adalah kepribadian. Teori kepribadian yang banyak diteliti dan digunakan adalah Teori Lima Besar (Big Five Personality Model).

Teori ini digunakan didalam penelitian ini karena selama akhir tahun 1980-an dan awal 1990-an hingga saat ini, kebanyakan psikolog kepribadian mulai condong pada model lima faktor. Kelima faktor tersebut telah ditemukan di antara beragam budaya, dan menggunakan banyak bahasa (Mc Crae, 2002) Teori Lima Besar merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang (Barrick and Mount, 1991). Analisis tersebut dapat menunjukkan kepribadian seseorang yang kemudian kepribadian tersebut dapat memprediksi kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah beban pekerjaan. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins & Judge (2015) bahwa penelitian mengenai kepribadian 5 besar tersebut telah menemukan adanya hubungan antar dimensi kepribadian dan performa kerja.

Berdasarkan studi relevan yang dilakukan oleh Daniela dengan judul *The Relationship Between Self-Regulation, Motivation And Performance At Secondary School Students* (Daniela, 2015) yang melibatkan 270 siswa sekolah menengah, berusia antara 12 sampai 14 tahun. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua survei berdasarkan kuesioner dan studi dokumen. Instrumen yang digunakan adalah Kuisisioner Regulasi Diri Akademik dan Kuisisioner Strategi Motivasi Pembelajaran. Disimpulkan bahwa kompetensi self regulated learning berpengaruh kuat terhadap tingkat pencapaian yang dicapai siswa, meningkatkan hubungan antara motivasi dan kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh: Maryam Babar dkk, judul jurnal: *The Effects of Big Five Personality Traits on Employee Job Performance Among University Lecturers in Peshawar City*. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Dampak *Big Five Personality* pada kinerja Dosen di pendidikan tinggi institut/universitas di kota Peshawar yang dilakukan Universitas Nasional Iqra Peshawar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Big Five Personality*, memiliki efek positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pengajar di Perguruan Tinggi. *Big Five Personality* menjelaskan 81% dari perubahan kinerja kerja Dosen.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Dalam jurnal yang ditulis oleh Anh Duc DO dalam penelitiannya yang berjudul: *Impact of Motivational Factors on the Work Results of Lecturers at Vietnam National University, Hanoi*, menulis tentang dampak motivasi terhadap hasil kerja dosen di Vietnam National University, Hanoi (VNU), salah satu dari dua universitas nasional multidisiplin dan multisektoral terkemuka di Vietnam. Analisis empiris menggunakan data dari data survei 321 dosen universitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa

terdapat hubungan positif antara motivasi dengan hasil kerja dosen.

Kota Mataram memiliki 20 Perguruan Tinggi Swasta, 3 (tiga) diantaranya memiliki akreditasi B, yaitu Universitas Islam Al-Azhar, Universitas Muhammadiyah dan Universitas Pendidikan Mandalika, dan sisanya berakreditasi C. Berkaitan dengan kualitas pendidik yang dimiliki oleh Perguruan tinggi tersebut terutama mengenai Kinerja Dosen dapat juga diartikan suatu proses manajemen yang direncanakan untuk menghubungkan tujuan dari perguruan tinggi dengan individu sedemikian rupa sehingga baik tujuan individu maupun organisasi dapat bertemu. Tabel dibawah ini merupakan jumlah dosen di 3 (tiga) yang berakreditasi B.

Tabel 1.1
Jumlah Dosen Tetap dan Dosen tidak Tetap

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen Tetap	Jumlah Dosen Tidak Tetap
1	Universitas Islam Al-Azhar	134	48
2	Universitas Muhammadiyah	265	38
3	Univ Pendidikan Mandalika	272	43
Jumlah		671	129
Jumlah Keseluruhan		800	

Sumber: Data PDDIKTI 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah dosen dari ketiga perguruan tinggi yang bereputasi di Mataram (NTB) diketahui jumlah dosen tetap sebanyak 671 orang dan dosen tidak tetap berjumlah 129 orang. Sehingga, jumlah dosen keseluruhan yaitu 800 orang.

Tabel 1.2
Data Kualifikasi Dosen Pada Perguruan Tinggi Bereputasi di Mataram

No.	Nama Perguruan Tinggi	Profesi	S1	S2	S3	SP1	SP2
1	Universitas Islam Al-Azhar	6	10	112	6	47	1
2	Universitas Muhammadiyah	-	2	263	38	-	-
3	Univ Pendidikan Mandalika	4	28	267	16	-	-
Jumlah		10	40	642	60	47	1
Jumlah Keseluruhan		800					

Sumber: Data PDDIKTI 2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan dosen yang berasal dari Profesi, S1, S2, S3, SP1, dan SP2 berjumlah 800 dosen. Perguruan Tinggi khususnya di Universitas Swasta di Mataram merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama mentransformasikan mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan sebagai pendidik. Namun Ratio antara dosen dan mahasiswa tidak seimbang sehingga hal ini menjadi kendala dalam sistem belajar mengajar. Dibawah ini disajikan rasio jumlah dosen dan jumlah masiswa di 3 (tiga) Perguruan Tinggi Swasta di Mataram.

Tabel 1. 3
Jumlah Dosen dan Jumlah Mahasiswa Masing-Masing Universitas di Mataram

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen	Jumlah Mahasiswa
1	Universitas Islam Al-Azhar	182	2561
2	Universitas Muhammdiyah	303	4958
3	Universitas Pendidikan Mandalika	315	4018

Sumber: Data Biro SDM 2020

Dalam pendidikan terdapat permasalahan personality dosen yang dimana setiap individu memiliki perbedaan personality oleh karena itu penulis menginginkan mencari cara untuk memperoleh gambaran personality dosen dari perguruan tinggi dimaksud. Karena peran strategis dimaksud maka Perguruan Tinggi hendaknya memberikan perhatian terhadap personality dosennya atau sumber daya manusia.

Ability merupakan kemampuan, ketangkasan, bakat, kesanggupan merupakan tenaga (daya) melakukan suatu perbuatan”. “Kemampuan dapat merupakan kesadaran sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek”. Sedangkan menurut (Robbins, P. Stephen & Judge, 2013, p. 57) Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Ability dapat diartikan sebagai suatu kemampuan individu untuk melakukan

segala pekerjaannya dengan profesionalitas tinggi sebagai sumber daya manusia dari suatu organisasi. Organisasi disini ialah perguruan tinggi. Adapun ability dari masing-masing individu diperguruan tinggi berbeda didalam penguasaan metode terkini, belum menguasai metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan atau tingkat kecerdasan mahasiswanya, kurangnya tingkat penguasaan materi yang relevan semua ini berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Terry dan Leslie dalam Asnawi (2002:18) mengatakan bahwa motivasi membuat orang bekerja lebih berprestasi". Lebih jauh dikatakan bahwa motivasi dipandang sebagai daya dorong untuk membuat sesuatu dalam kapasitas dan produktivitas optimal dan maksimal sehingga kemampuan yang optimal saja tidak cukup untuk membentuk kinerja tanpa dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi. Selanjutnya, untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan memperhatikan motif yang mempengaruhi motivasi karyawan misalnya kebutuhan sosial, penghargaan, kondisi kerja dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan.

Untuk mendapat gambaran tentang kinerja seseorang maka perlu pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi. Factor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan seseorang (personality) dan motivasi. Menurut John M. Ivancevich, Robert Kanopaske. Michael T Matteson, 2006:85 kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Menurut Robbin, 2003:50 kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas bahwa di kota Mataram terdapat 3 (tiga) Universitas yang berakreditasi B, oleh karenanya ketiga Universitas ini merupakan obyek dalam penelitian akan di analisis bebarapa variabel yang menjadi

masalah. Universitas Islam Al-Azhar merupakan salah satu Universitas yang berada di Mataram NTB. Berdiri tahun 1979 dan mengambil peran di bidang pendidikan.

Karena menganggap bidang pendidikan merupakan persoalan yang urgen untuk dipecahkan. Unizar memiliki 6 Fakultas yang terdiri dari Fakultas Teknik, Ekonomi, Pertanian, Hukum, Mipa dan Kedokteran. Dengan jumlah dosen sebanyak 182 dosen. Sementara Universitas Muhammadiyah memiliki 30 Fakultas (nama fakultas terlampir) dengan jumlah dosen tetap 303. Universitas Pendidikan Mandalika yang sebelumnya bernama IKIP Mataram memiliki 20 Fakultas dari berbagai disiplin ilmu dengan jumlah dosen tetap 315.

Adanya berbagai macam fakultas dan berbagai bidang ilmu membuat dosen harus memiliki kinerja yang tinggi, dengan didukung oleh kepribadian, ability dan juga motivasi, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja dosen studi pada dosen Tetap di 3 (tiga) universitas swasta di Mataram.

B. Pembatasan Masalah

Ruang lingkup yang diteliti dibatasi hanya tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Adapun faktor-faktor tersebut adalah big five personality, Ability dan motivasi. Ketiga variabel ini dianggap mempengaruhi kinerja dosen tetap pada Perguruan Tinggi yang berakreditasi B di Mataram. Dengan demikian judul penelitian yang diangkat untuk diteliti dan di analisis adalah: Pengaruh Big five Personality, Ability dan Motivasi sebagai variabel antara terhadap Kinerja Dosen di 3 (tiga) Universitas Swasta di Mataram.

C. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat terdapat pengaruh *Big Five Personality* terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram?
2. Apakah terdapat terdapat pengaruh Ability terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram?
3. Apakah terdapat terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram?
4. Apakah terdapat pengaruh Big Five Personality terhadap Motivasi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram?
5. Apakah terdapat pengaruh Ability terhadap Motivasi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram?
6. Apakah terdapat pengaruh Big Five Personality terhadap Ability dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram?
7. Apakah terdapat pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram melalui Motivasi?
8. Apakah terdapat pengaruh Ability terhadap Kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram melalui Motivasi?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengkaji, menganalisis, dan menemukan pengaruh Big Five Personality terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
2. Mengkaji, menganalisis dan menemukan pengaruh Ability terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
3. Mengkaji, menganalisis, dan menemukan pengaruh Motivasi terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.

4. Mengkaji, menganalisis, dan menemukan pengaruh Big Five Personality terhadap Motivasi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
5. Mengkaji, menganalisis, dan menemukan pengaruh Ability terhadap Motivasi dosen tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Mataram.
6. Mengkaji, menganalisis, dan menemukan pengaruh Big Five Personality terhadap Ability dosen tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Mataram.
7. Mengkaji, menganalisis, dan menemukan pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja dosen tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Mataram, melalui Motivasi sebagai mediasi.
8. Mengkaji, menganalisis, dan menemukan pengaruh Ability terhadap Kinerja dosen tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Mataram, melalui Motivasi sebagai mediasi.

E. *State of The Art* (Kebaharuan Penelitian)

Dalam penelitian ini dapat dianalisis kebaruannya sebagai berikut: Peneliti belum melihat ada yang meneliti tentang Kinerja Dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram. Setelah ditelusuri dari pilihan jurnal Internasional bereputasi, sedikit yang meneliti tentang variabel kombinasi Big Five Personality dan Ability sehingga sulit dan sedikit menemukan jurnal yang relevan walaupun sebenarnya peneliti telah memakai grand theory Colquitt dimana teori ini telah sering digunakan peneliti dalam ilmu manajemen khususnya