

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Perguruan Tinggi Swasta (Pts) Kluster Madya Di Kota Malang

Firina Lukitaningtias, Nova Dwi Hernanik
Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Wisnuwardhana Malang
Email: firina91181@gmail.com

***ABSTRACT.** Lecturers are one of the important components in Higher Education. The roles, duties and responsibilities of lecturers become an important matter in the role of contributing to the realization of the National Education Goals. One component is the involvement of lecturers in implementing the Tridharma of Higher Education as a form of lecturer performance. The Tridharma includes education and teaching, research, and community service. This study aims to analyze the factors that influence the performance of private university (PTS) middle class lecturers in Malang City, especially in the field of research, which has not received much attention. The research method used is explanatory research with a quantitative approach. Data collection techniques were carried out using a questionnaire distributed to 40 PTS lecturers in the middle cluster in Malang City. Data analysis techniques using multiple regression analysis. The results showed that the variables of ability and expertise (X1), motivation (X2), organizational resources (X3), leadership (X4), and organizational structure (X5) simultaneously affected the research performance of PTS lecturers in the middle cluster in Malang.*

***Keywords:** Ability And Expertise, Motivation, Organizational Resources, Leadership, Organizational Structure, Lecturer Research Performance*

Pendahuluan

Dosen adalah salah satu komponen penting dalam Perguruan Tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen menjadi suatu hal yang penting dalam rangkat turut mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional. Sebagai pekerja organisasi, dosen dituntut untuk memenuhi tugasnya dan menunjukkan kinerja yang positif. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun

2005 Tentang Guru dan Dosen, menerangkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Bahkan lebih jauh lagi peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan

nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Dikti, 2010).

Kinerja dosen dapat diartikan sebagai keseluruhan kemampuan dan perilaku untuk memenuhi tugas dan fungsi dosen dalam melaksanakan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu : 1) Pendidikan dan Pengajaran, 2) Penelitian, 3) Pengabdian kepada masyarakat. Selain mendidik atau mengajar mahasiswa, seorang dosen dituntut untuk terus mengembangkan keilmuannya melalui penelitian. serta kemudian menerapkan hasil penelitian tersebut kepada masyarakat. Dengan penelitian seorang dosen akan memperkaya khasanah keilmuannya. Melalui pengabdian masyarakat, seorang dosen diharapkan dapat turut menjadi penggerak pembangunan. Ketiga tugas tersebut bukan merupakan hal yang terpisah-pisah namun merupakan suatu kesatuan bersama. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas. Meskipun demikian dalam melaksanakan tugas dan pemenuhan kinerja, dosen menghadapi beberapa masalah di antaranya masalah profesionalisme.

Pernyataan tersebut didukung oleh Laporan Asosiasi Dosen Indonesia tahun 2009 yang menyebutkan sebagian besar dosen Indonesia belum melaksanakan tugas pokoknya dengan baik. Hal ini dikarenakan sebagian dosen masih menjadikan profesi dosen sebagai simbol status yang tidak ditekuni sebagaimana profesi yang lain.

Berdasarkan Petunjuk Teknis Pelaksanaan Angka Kredit Jabatan Dosen Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 92 Tahun 2014, bidang kegiatan dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran meliputi: (1) memberi kuliah/tutorial dan menguji (2) menyelenggarakan kegiatan praktek (3) membimbing seminar mahasiswa (4) membimbing praktek kerja nyata (5) membimbing pembuatan skripsi/karya tulis (6) bertugas dalam panitia ujian akhir (7) membina kegiatan kemahasiswaan dan (8) melaksanakan pengembangan program studi/modul. Sementara tugas penelitian mencakup merancang dan melaksanakan penelitian serta mempublikasikannya dalam bentuk jurnal dan buku. Adapun bidang pengabdian masyarakat terkait dengan keterlibatan dan peran serta dalam pengembangan masyarakat dan kepanitiaan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi), tugas dan tanggung jawab dosen khususnya dalam bidang penelitian dan penulisan karya ilmiah, meliputi: a. Melakukan penelitian ilmiah b. Menghasilkan penelitian dan

karya ilmiah c. Penulisan buku ajar d. Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi e. Memimpin/berpartisipasi aktif dalam seminar, pertemuan ilmiah f. Membimbing penelitian untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah g. Asisten penelitian dalam persiapan skripsi.

Berdasarkan laporan hasil penilaian kinerja penelitian perguruan tinggi yang dikeluarkan oleh Ristekdikti, pada periode tahun 2010 sampai 2012, terdapat 16 Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Kopertis VII Jawa Timur yang termasuk klaster Madya. Tidak jauh berbeda pada periode tahun 2013 sampai 2015 terdapat 17 Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Kopertis VII Jawa Timur yang termasuk dalam klaster Madya. Jumlah ini masih sangat sedikit dibandingkan jumlah keseluruhan PTS yang ada di wilayah Kopertis VII Jawa Timur yang berjumlah total 330 PTS. Hal ini menunjukkan masih rendahnya produktivitas penelitian di kalangan dosen Perguruan Tinggi Swasta. Dana penelitian yang diperoleh oleh tiap perguruan tinggi tergantung dari kluster LPPM. *Cluster* binaan berhak mendapatkan hibah maksimal Rp 2 miliar, *cluster* Madya maksimal Rp 7,5 miliar, *cluster* Utama maksimal Rp 15 miliar, dan *cluster* Mandiri maksimal Rp 41,5 miliar. Menilik dana yang dikucurkan pemerintah tersebut sangat tinggi namun belum bias terserap secara maksimal pada perguruan tinggi.

Penyebab dosen di Indonesia kurang suka meneliti salah satunya adalah dosen lebih suka mengajar daripada meneliti, hal ini dikemukakan oleh Direktur Jenderal Sumber Daya Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan Tinggi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti) Ali Ghufron Mukti (Tempo, 2016). Jumlah pendapatan dosen mengajar di banyak universitas berbanding lurus dengan banyaknya jam mengajar. Ini merupakan salah satu pemicu mengapa dosen lebih suka mengajar dibandingkan meneliti. Kesibukan dosen dalam mengajar menyebabkan dosen tidak punya banyak waktu untuk melakukan penelitian.

Senada juga dikemukakan oleh Prof Dr Tri Marhaeni Pujiastuti MHum, Guru Besar Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang. Dari ketiga komponen Tri Dharma Perguruan Tinggi, penelitian dan karya tulis ilmiah merupakan komponen yang masih perlu mendapatkan perhatian khusus. Selama ini banyak dosen yang hanya menghabiskan waktu bekerjanya untuk mengajar saja, sementara tugas melakukan penelitian, menulis karya ilmiah maupun pengabdian masyarakat seringkali terabaikan. Lebih lanjut dikatakan bahwa minat serta kemampuan dosen yang rendah dalam melakukan penelitian dan karya ilmiah disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu yang diungkap adalah keterbatasan jurnal ilmiah yang siap mempublikasikan hasil-hasil penelitian dan karya tulis dosen (Tempo, 2016).

Berkaitan dengan hal tersebut, ada beberapa temuan terkait dengan pelaksanaan tugas dan pemenuhan kinerja khususnya dalam bidang penelitian dosen ini. Lertputtarak, S. (2008) dalam disertasinya menyatakan bahwa yang memengaruhi seseorang dalam melakukan kegiatan penelitian adalah faktor pengembangan karir individu (*personal career development factors*) yang secara langsung memengaruhi motivasi diri dan kepercayaan diri (*self-confidence*) yang berasal dari pengalaman dan keterampilan untuk melakukan kegiatan penelitian. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Musa dan Oringo (2016) menunjukkan bahwa faktor budaya, faktor institusional, dan faktor sumber daya berpengaruh signifikan terhadap minat dosen untuk meneliti. Selain itu untuk meningkatkan produktivitas penelitian, diperlukan lingkungan yang mendukung diantaranya dukungan kepemimpinan, tujuan yang jelas, dan pengurangan beban mengajar. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andini (2015) menyebutkan bahwa faktor kemampuan, faktor struktur organisasi, faktor latar belakang dan faktor persepsi merupakan faktor yang mendorong kinerja dosen. Sedangkan peran gender dalam hal penelitian, ditemukan bahwa kaum pria lebih produktif dalam menghasilkan penelitian (Abramo, et. al, 2008).

Langkah pemerintah Indonesia untuk meningkatkan minat dosen meneliti salah satunya dengan memberi kemudahan bagi dosen peneliti yang

ingin menerima hibah anggaran tahun 2017. Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 106 Tahun 2016, Surat Pertanggungjawaban (SPJ) penelitian tidak perlu disertai dengan kuitansi pembelanjaan yang harus diunggah. Dosen peneliti cukup merealisasikan target sesuai kontrak yang telah dibuat misalnya : buku berisi hasil riset, jurnal internasional terindeks Scopus, dan jurnal nasional terakreditasi. Hal ini diungkapkan oleh Direktur Riset dan Pengabdian Masyarakat Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Okky Karna Radjasa di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya (Unusa), Kamis, 5 Januari 2017 (Tempo, 2017). Ditambahkan pula besaran anggaran untuk tiap proposal yang diajukan dosen dan disetujui bias mendapatkan dana hibah berkisar antara 10 juta hingga 200 juta rupiah per judul penelitian.

Penelitian ini dimaksudkan sebagai upaya akademik untuk melihat lebih lanjut mengenai kinerja khususnya penelitian dosen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gibson, (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri

dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2006).

Wibowo (2011) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut

Mangkunegara (2001) prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Prawirosentono (2012) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor Pendorong Kinerja

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan faktor-faktor pendorong kinerja karyawan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2008) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Simamora dalam Mangkunegara (2012) menyebutkan 14 faktor pendorong kinerja karyawan yaitu : kemampuan, keahlian, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi, desain pekerjaan.

Menurut Gibson (2008) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1)Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2)Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3)Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Menurut Prawirosentono (2012), empat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu : 1. Efektivitas dan efisiensi, 2. Otoritas dan Tanggung Jawab (*authority and responsibility*), 3. Disiplin (*discipline*), 4. Inisiatif (*initiative*).

Menurut Nawawi dalam Syafira (2013), faktor pendorong kinerja meliputi : 1. Ketrampilan pegawai, 2.

Pengetahuan pegawai, 3. Keahlian pegawai, 4. Sumberdaya, 5. Pengalaman kerja, 6. Motivasi pegawai.

Melengkapi teori-teori tersebut, beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja penelitian dosen dapat dihimpun sebagai berikut :

1. Lertputtarak (2008) menyebutkan terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas penelitian perguruan tinggi, yaitu : faktor lingkungan, faktor institusional, faktor pengembangan karir individu, faktor kontingensi social, dan faktor demografis. Berdasarkan temuan penelitian Lertputtarak, kelima faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok utama yang disebut dengan faktor esensial (*essential factors*), faktor yang diinginkan (*desirable factors*), dan faktor sampingan (*side-affect factors*).
2. Penelitian Indrarini (2009) menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
3. Pramudyo (2010) menyebutkan motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan merupakan faktor penentu kinerja dosen.
4. Trisnaningsih (2011) menemukan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen
5. Winarno dan Iskandar (2012) menyebutkan kompetensi, motivasi, dan kesempatan karir berpengaruh terhadap kinerja.

6. Terkait dengan rendahnya jumlah dosen yang melakukan penelitian, Mulyo (2012) menemukan bahwa ternyata dana dan waktu memiliki korelasi lemah terhadap minat meneliti, dan dana berkorelasi rendah terhadap waktu. Dari hasil uji hipotesisnya diperoleh bahwa antara dana dan waktu terdapat hubungan yang tidak signifikan.
7. Quimbo dan Sulabo (2013), menemukan bahwa pencapaian pendidikan, manfaat penelitian, dan system insentif adalah predictor penting bagi penelitian *self-efficacy* dan produktivitas penelitian. Efikasi diri (*self-efficacy*) juga ditemukan menjadi penentu yang signifikan bagi produktivitas penelitian.
8. Muia dan Oringo (2016) menemukan bahwa faktor budaya yang meliputi : kebijakan penelitian, keterlibatan siswa dalam strategi penelitian, pedoman anggaran dan insentif, serta manfaat bagi dosen, merupakan kunci bagi peningkatan produktivitas penelitian. Selain itu penelitian ini juga menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti tingkat Universitas, tingkat pengawasan, perekrutan dan kebijakan seleksi, kesenjangan antar fakultas, pelatihan, dukungan departemen; disatukan sebagai faktor kelembagaan, memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas penelitian. Ditambahkan pula bahwa faktor

sumber daya yang meliputi : pengeluaran untuk bahan dan peralatan, gaji yang lebih baik dan staf yang berkualitas sangat berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas penelitian di universitas.

Berdasarkan teori - teori tersebut diatas maka peneliti melakukan pensejajaran teori tanpa mengurangi kesamaan arti suatu teori yang akan digunakan untuk dijadikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen dalam kerangka pemikiran. Terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen yaitu : kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, dan struktur organisasi yang dijabarkan sebagai berikut :

Kemampuan dan keahlian

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Sedangkan keahlian merupakan pemahaman, pengembangan, serta kemahiran seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. (Simamora dalam Mangkunegara, 2012).

Motivasi

Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Robbins and Judge (2016) membagi motivasi ke dalam 5 (lima) tingkat kebutuhan yaitu

kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan jaminan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Sumber Daya yang tersedia

Menurut Nawawi dalam Syafira (2013) apabila sumber daya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Simamora dalam Mangkunegara, 2012).

Struktur Organisasi

Struktur organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam Syafira (2013) merupakan kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.

A. Hipotesis Penelitian

Ha1 : Diduga variabel kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi secara serentak (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang.

Ha2 : Diduga variabel kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber

daya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi secara individu (parsial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Faisal (2007) menyatakan bahwa “obyek telaahan eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan”. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (2007) menyatakan pendapatnya bahwa “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory researh*)”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen PTS kluster madya di kota Malang yaitu : Universitas Wisnuwardhana Malang, Universitas Kanjuruhan, Unika Wisya Karya, Universitas Tribuwana Tunggaladewi, Universitas Gajayana, dan Universitas Widya Gama.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *quota sampling*, dengan ketentuan jumlah sampel pria dan wanita masing-masing sebanyak 5 orang yang diambil dari setiap PTS.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut: (1) Kuesioner, dan (2) Observasi

Skala Pengukuran

Penelitian menggunakan lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Jawaban dari kuisisioner yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, (2) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 (3) Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, (4) Setuju (S) diberi nilai dan (5) Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

α = *Intercept*

β = Bilangan koefisien

X1 = pendidikan dan pelatihan

X2 = kemampuan kerja

e = Tingkat kesalahan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Tingkat signifikansi diperoleh

dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sedangkan F_{tabel} ditentukan atau dengan melihat tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh signifikan). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu). Tingkat signifikansi diperoleh dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh signifikan). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 terima dan H_1 tolak (tidak berpengaruh signifikan).

Hasil Analisa

Analisa Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara variabel kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.097	.442		-.219	.828		
	Kemampuan dan Keahlian	-.179	.102	-.126	-1.745	.090	.775	1.290
	Motivasi	.660	.105	.585	6.283	.000	.466	2.147
	Sumber Daya	-.382	.089	-.512	-4.288	.000	.283	3.528
	Kepemimpinan	-.119	.061	-.217	-1.944	.060	.323	3.095
	Struktur Organisasi	.997	.087	1.071	11.401	.000	.458	2.185

a. Dependent Variable: Kinerja Penelitian

Nilai konstanta dari hasil regresi linier berganda sebesar -0,097 menunjukkan bahwa apabila variabel kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja penelitian dosen mengalami penurunan sebesar 9,7%. Besarnya koefisien untuk variabel kemampuan dan keahlian sebesar 17,9% dengan arah koefisien negatif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila kemampuan dan keahlian mengalami penurunan sedangkan variabel lain tidak ada atau sama dengan nol maka akan menurunkan kinerja penelitian dosen sebesar 17,9%. Besarnya koefisien untuk variabel motivasi sebesar 66% dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan sedangkan variabel lain tidak ada atau sama dengan nol maka akan meningkatkan atau menaikkan kinerja penelitian dosen sebesar 66%. Besarnya koefisien untuk variabel sumber daya organisasi sebesar 38,2% dengan arah koefisien negatif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila sumber daya organisasi mengalami penurunan sedangkan variabel lain tidak ada atau sama dengan nol maka akan menurunkan kinerja penelitian dosen sebesar 38,2%. Besarnya koefisien

untuk variabel kepemimpinan sebesar 11,9% dengan arah koefisien negatif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila kepemimpinan mengalami penurunan sedangkan variabel lain tidak ada atau sama dengan nol maka akan menurunkan kinerja penelitian dosen sebesar 11,9%. Besarnya koefisien untuk variabel struktur organisasi sebesar 99,7% dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila struktur organisasi mengalami kenaikan sedangkan variabel lain tidak ada atau sama dengan nol maka akan meningkatkan kinerja penelitian dosen sebesar 99,7%.

Besarnya hubungan dan pengaruh kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi terhadap kinerja penelitian dosen dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Korelasi Berganda dan Daya Prediksi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.842	.10891	1.589

a. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi, Kemampuan dan Keahlian, Motivasi, Kepemimpinan, Sumber Daya

b. Dependent Variable: Kinerja Penelitian

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 92,9% hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang sebesar 92,9%.

Daya prediksi dari model regresi (R-square) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 86,3%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi terhadap kinerja penelitian dosen PTS

kluster madya kota Malang sebesar 86,3% dan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan program IBM SPSS version 23 dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Pengaruh Secara Simultan (Bersama-sama) Antara variabel Kemampuan dan Keahlian (X1), Motivasi (X2), Sumber Daya Organisasi (X3), Kepemimpinan (X4), Dan Struktur Organisasi (X5) Terhadap Kinerja Penelitian Dosen PTS Kluster Madya Kota Malang (Y)

Variabel Penelitian		F _{hitung}	F _{tabel}	Keterangan
Terikat	Bebas			
Y	X ₁ (Kemampuan dan keahlian) X ₂ (Motivasi) X ₃ (sumber daya organisasi) X ₄ (Kepemimpinan) X ₅ (Struktur organisasi)	42,697	2,49	H ₀ ditolak

Tabel di atas menunjukkan nilai probabilitas F hitung sebesar 42,697 lebih besar dari F tabel sebesar 2,49 pada tingkat signifikan 0,05 maka H₀

ditolak. Dalam hal ini variabel kemampuan dan keahlian (X1), motivasi (X2), sumber daya organisasi (X3), kepemimpinan (X4) dan struktur

organisasi (X5) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang (Y).

Pengujian pengaruh secara parsial dilihat dari tabel berikut dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai signifikansinya :

Tabel 4. Antara variabel Kemampuan dan Keahlian (X1), Motivasi (X2), Sumber Daya Organisasi (X3), Kepemimpinan (X4), Dan Struktur Organisasi (X5) Terhadap Kinerja Penelitian DosenPTS Kluster Madya Kota Malang (Y)

Variabel bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keputusan
X ₁ (Kemampuan dan keahlian)	-1,745	-1,68957	0,090	Ho diterima
X ₂ (Motivasi)	6,283	-1,68957	0,000	Ho ditolak
X ₃ (sumber daya organisasi)	-4,288	-1,68957	0,000	Ho ditolak
X ₄ (Kepemimpinan)	-1,944	-1,68957	0,060	Ho diterima
X ₅ (Struktur organisasi)	11,401	-1,68957	0,000	Ho ditolak

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan untuk variabel kemampuan dan keahlian (X1) $-1,745 < -1,68957$ dengan signifikansi $0,090 > 0,05$, yang artinya bahwa secara parsial variabel kemampuan dan keahlian (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang (Y). Variabel motivasi (X2) $6,283 > -1,68957$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa secara parsial variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang (Y). Variabel sumber daya organisasi (X3) $-4,288 < -1,68957$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa secara parsial variabel sumber daya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang (Y). Variabel kepemimpinan (X4) $-1,944 < -1,68957$ dengan signifikansi $0,060 > 0,05$, yang artinya bahwa secara

parsial variabel kepemimpinan (X4) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang (Y). Variabel struktur organisasi (X5) $11,401 > -1,68957$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa secara parsial variabel struktur organisasi (X5) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang (Y).

Pembahasan

Pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh parsial variabel motivasi, dan struktur organisasi terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang. Namun sebaliknya variabel kemampuan dan keahlian serta kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang. Sedangkan variabel

sumberdaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang dengan arah negatif.

Merujuk pada Gibson (dalam Warsito, 2008), kinerja individu dalam hal ini kinerja penelitian dosen dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual dosen (kinerja penelitian dosen). Sedangkan kemampuan individu memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Oleh karena itu sangat strategis apabila peningkatan kinerja penelitian dosen dimulai dari peningkatan motivasi dosen sebagai individu dalam suatu lembaga (PTS). Apabila dosen memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja penelitian dan pencapaian yang baik bagi lembaga. Hasil kuesioner responden menunjukkan bahwa indikator hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan indikator dengan respon nilai tertinggi. Sebaliknya gaji yang diterima merupakan indikator dengan respon nilai terendah.

Struktur organisasi dipengaruhi oleh lingkungannya karena lingkungan yang selalu berubah. Lingkungan merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh karena daya saing dari pihak luar pasti akan mendorong semangat suatu organisasi untuk bisa lebih maju. Hasil kuesioner responden menunjukkan bahwa indikator kesadaran lembaga untuk memberikan

pelatihan terkait penelitian merupakan indikator dengan respon nilai tertinggi. Dengan memperhatikan kebutuhan pelatihan terkait penelitian akan meningkatkan kompetensi dosen (kemampuan dan keahliannya) dalam bidang penelitian.

Motivasi dan struktur organisasi tidak lepas hubungannya dengan kepemimpinan. Hasil kuesioner responden menunjukkan bahwa indikator keberadaan atasan yang siap mendorong bawahan terus mengembangkan dirinya merupakan indikator dengan respon nilai tertinggi. Artinya bahwa kepemimpinan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi tercapainya kinerja penelitian dosen diperlukan sebagai salah satu faktor yang memotivasi dosen untuk meneliti. Lingkungan kerja yang kondusif bagi tercapainya kinerja penelitian dosen ternyata memerlukan sumber daya organisasi yang memadai. Salah satunya adalah adanya teknologi (internet) yang memadai untuk menunjang penelitian dosen, yang mana hal tersebut merupakan indikator dengan respon nilai tertinggi untuk variabel sumber daya organisasi. Apabila dirasakan teknologi ternyata kurang memadai maka akan berpotensi menurunkan minat dosen untuk meneliti yang pada akhirnya kinerja penelitian dosen mengalami penurunan.

Selanjutnya hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa variabel kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja penelitian dosen PTS

kluster madya kota Malang. Realitas bahwa atasan selalu mendukung kegiatan penelitian merupakan indikator dengan respon nilai tertinggi bagi tercapainya peningkatan kinerja penelitian dosen. Bahwa tindakan tersebut memberikan dorongan atau motivasi tersendiri bagi dosen untuk mau melakukan kegiatan penelitian sebagai salah satu wujud tri dharma perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan M. Manullang (2001) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para karyawan dalam hal ini dosen, agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut, sehingga pada akhirnya meneliti merupakan kegiatan yang menyenangkan bagi dosen sebagai salah satu perwujudan tri dharma perguruan tinggi.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis dan analisis hasil yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa:

- (1) Variabel kemampuan dan keahlian (X1), motivasi (X2), sumber daya organisasi (X3), kepemimpinan (X4) dan struktur organisasi (X5) secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang (Y).

- (2) Variabel motivasi (X2), dan struktur organisasi (X5) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang (Y).
- (3) Variabel kemampuan dan keahlian (X1) serta kepemimpinan (X4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang (Y).
- (4) Variabel sumberdaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dosen PTS kluster madya di kota Malang (Y) dengan arah negatif.

Saran

Saran dalam penelitian ini diharapkan

- (1) Hasil penelitian dapat dijadikan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan,

dan struktur organisasi bagi peningkatan kinerja penelitian dosen.

- (2) Sebagai wawasan atau masukan pertimbangan bagi PTS kluster madya kota Malang dalam memberikan kebijakan untuk meningkatkan kinerja penelitian dosennya.
- (3) Peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam pada faktor motivasi apa saja yang dapat meningkatkan kinerja penelitian dosen. Serta bagaimana keterkaitan kontribusi struktur organisasi terhadap meningkatnya kinerja penelitian dosen.

Daftar Pustaka

- Desmita, 2011, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. S. P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Indrarini, 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang*. Tesis.
- Lertputtarak, Sarunya, 2008, *An Investigation of Factors Related to Research Productivity in a Public University in Thailand: A Case Study*, Dissertation
- Mangkunegara, A. P., 2012, *anajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M, 2001, *Management Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Muia, A.M., Oringo, J.O., 2016, *Constraints On Research Productivity In Kenyan Universities : Case Study of University of Nairobi, Kenya.*, International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research Vol. 03, Issue 08
- Muljo, H.H., 2012, *Pengaruh Dana dan Waktu Dosen Terhadap Minat Meneliti : Studi Kasus Universitas Bina Nusantara*, Binus Business Review Vol. 3 No. 1
- Pramudyo, Anung., 2010, *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*, JBTI Vol. 1 No. 1
- Prawirosentono, Suyadi., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan KinerjaKaryawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE
- Quimbo, M.A.T., Sulabo, E.C., 2014, *Research Productivity and Its Policy Implications in Higher Education Institutions*, Journal Studies in Higher Education Vol. 39, Issue 10
- Robbins, S.P., Judge, T.A., 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Trisnaningsih, Sri., 2011, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi*, Jurnal Akuntansi & Auditing Vol. 8 No. 1
- _____, 2005, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara

Winarno, A., Iskandar, D., 2012,
*Analisis Pengaruh Faktor-Faktor
Kompetensi, Motivasi, dan
kesempatan Karir Terhadap Kinerja*

Dosen Politeknik Telkom Bandung,
Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 12
– No. 2