

**PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN DAN
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
(Studi Kasus : Fakultas Teknologi Pertanian Institut Pertanian Bogor)**

***EFFECT OF MOTIVATION, ATTITUDE LECTURER ON THE PERFORMANCE OF
LECTURER AND IMPROVED QUALITY OF EDUCATION case study: Bogor
Agricultural University (IPB)***

Suratni¹, Musa Hubeis², Iman Santoso²

¹ Alumni Program Manajemen Pascasarjana UIKA Bogor

²Program Pascasarjana UIKA Bogor

ABSTRACT

The results of the analysis showed a direct influence on the motivation of faculty performance by 32.8 % and 5.1 % of the increase in the quality of education. This means that the motivation is strong enough influence on the performance and the lecturer, but did not give a significant effect on improving the quality of education. The attitude of the lecturer gives a direct influence on the performance of lecturers by 55% and 34.4% of the increase in the quality of education. Faculty performance direct impact on improving the quality of education was 46.3%. This means that the attitude of the lecturer gave a strong influence on the performance improvement of the quality of education faculty, faculty performance while giving a strong influence on the improvement of the quality of education. Through faculty performance, motivation of an indirect effect on improving the quality of education at 0.1518 (15,18%), while the attitude of lecturers provide indirect influence on improving the quality of education at 0.2546 (25,46%).

Keywords : Motivation , Attitude Lecturer, Lecturer Performance, Quality Improvement Education .

ABSTRAK

Hasil analisis menunjukkan motivasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dosen sebesar 32,8% dan 5,1% terhadap peningkatan mutu pendidikan. Ini artinya motivasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja dosen dan, tetapi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sikap dosen memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dosen sebesar 55% dan 34,4% terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kinerja dosen memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 46,3%. Ini artinya sikap dosen memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja dosen peningkatan mutu pendidikan, sedangkan kinerja dosen memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan. Melalui kinerja dosen, motivasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 0,1518 (15,18%), sedangkan sikap dosen memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 0,2546 (25,46%).

Kata kunci : Motivasi, Sikap Dosen, Kinerja Dosen, Peningkatan Mutu Pendidikan.

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi, peningkatan mutu merupakan komitmen Fakultas Teknologi Pertanian yang dituangkan dalam Rencana Strategik (RENSTRA). Mutu pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam upaya pengembangan SDM yang sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Pendidikan yang berkualitas hanya dapat diwujudkan melalui lembaga pendidikan yang bermutu, karena itu upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan upaya strategis dalam menciptakan SDM sesuai dengan kebutuhan pembangunan bangsa.

Peningkatan mutu pendidikan di Fateta merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu SDM sendiri. Proses peningkatan mutu SDM, saat ini telah diupayakan dan terus dilakukan oleh pemerintah bersama dengan pihak swasta melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan lebih bermutu, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi bahan ajar.

Faktor yang memegang peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, antara lain dosen, mahasiswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Kelima faktor tersebut memegang peranan dan wewenang masing-masing yang saling mendukung, akan tetapi salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik, yaitu tenaga pendidik/dosen.

Tenaga pendidik/dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi yang bersinggungan langsung dengan mahasiswa. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan mutu SDM

Indonesia, meliputi mutu iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS), serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab. Tenaga pendidik/dosen dituntut untuk menunjukkan kinerja baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja mendukung tenaga pendidik /dosen untuk meningkatkan kinerjanya.

Sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam tercapainya tujuan pendidikan, begitu juga dengan kurikulum yang berperan sebagai menu wajib bagi mahasiswa untuk dipelajari sesuai dengan tingkatan dan kompetensinya, sehingga faktor-faktor tersebut harus berjalan dengan baik dan saling menguatkan dan mendukung. Paradigma yang terjadi saat ini, pendidikan di Indonesia mengasumsikan bahwa apabila ada kemerosotan dalam pendidikan, memposisikan kurikulum, sarana dan prasarana sebagai penyebab utama merosotnya pendidikan di Indonesia. Menurut Nasanius (1998), realita yang ada ternyata kemerosotan pendidikan bukan dikarenakan oleh lemahnya kurikulum dan sarana-prasarana, melainkan oleh kurangnya kompetensi tenaga pendidik/dosen, sehingga pendidikan belum menemukan model pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi mahasiswa.

Apabila kita cermati, faktor tenaga pendidik/dosen merupakan faktor sangat penting dan tidak dapat diganti oleh apapun, karena tenaga pendidik/dosen sebagai subyek dan penentu keberhasilan dalam pendidikan itu sendiri. Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan, khususnya SDM yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan perguruan tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) tenaga pendidik/dosen merupakan hasil yang dicapai oleh tenaga pendidik/dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta penggunaan waktu. Tenaga pendidik/dosen yang mempunyai nilai kinerja baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatannya terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar (PBM), dimana *output* akan meningkat baik secara kualitas, maupun kuantitas. Namun fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia jauh dari memadai. Kondisi tidak lepas dari peran tenaga pendidik/dosen yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya mutu pendidikan yang rendah, antara lain disebabkan oleh rendahnya kinerja tenaga pendidik/dosen. Tujuan kegiatan penelitian ini adalah :

- Menganalisis besar pengaruh motivasi dan sikap dosen terhadap kinerja dosen di lingkungan Fateta-IPB secara tersendiri dan variabel yang paling dominan pengaruhnya.
- Menganalisis pengaruh motivasi, sikap dosen terhadap kinerja di lingkungan Fateta-IPB secara bersama-sama.
- Menganalisis besar pengaruh motivasi, sikap dan kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan di lingkungan Fateta-IPB secara tersendiri dan variabel yang paling dominan pengaruhnya.
- Menganalisis besar pengaruh motivasi, sikap dan kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan di lingkungan Fateta-IPB secara bersama-sama.

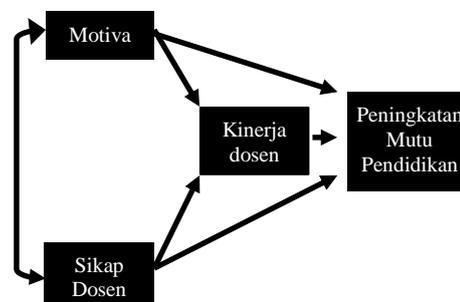
METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Teknologi Pertanian-Institut Pertanian Bogor pada bulan Agustus-Oktober 2013. Desain penelitian ini adalah riset eksploratoris yang memberikan pemahaman atau gagasan tentang masalah yang dihadapi, yaitu tentang hubungan motivasi dan sikap dosen terhadap kinerja dosen dan peningkatan mutu pendidikan pada Fakultas Teknologi Pertanian-Institut Pertanian Bogor.

Pengolahan data menggunakan Analisa Jalur (*Path Analysis*) dua substruktur yang terdapat pada *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 18. Data yang digunakan adalah data primer, data yang diperoleh dengan cara mengisi kuesioner dan wawancara kepada dosen/staf pengajar Fateta-IPB yang terdiri dari Departemen Teknologi Industri Pertanian (TIN) sebanyak 45 orang, Departemen Ilmu dan Teknologi Pangan (ITP) sebanyak 51 orang, Departemen Teknik Mesin dan Biosistem (TMB) sebanyak 34 orang serta Departemen Teknik Sipil dan Lingkungan (SIL) sebanyak 19 orang. Jadi total populasi dosen untuk Fakultas Teknologi Pertanian 149 dosen.

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel motivasi, sikap terhadap kinerja dosen dan peningkatan mutu pendidikan di Fateta-IPB, analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dua substruktur. Untuk itu, penyelesaiannya dilakukan melalui tahapan berikut :

Tahap I. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradig hubungan antara variabel



Tahap II. Membuat diagram jalur persamaan struktural

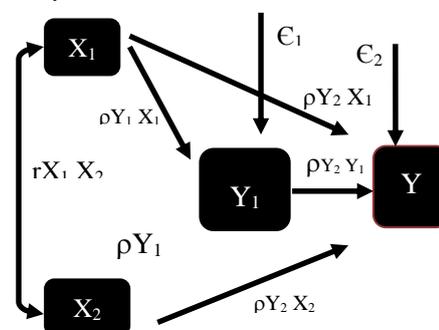


Diagram jalur di atas terdiri atas dua persamaan struktural, dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen dan Y_1 dan Y_2

adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya sebagai berikut :

1. $Y_1 = \rho_{Y_1 X_1} X_1 + \rho_{Y_1 X_2} X_2 + \epsilon_1$
2. $Y_2 = \rho_{Y_2 X_1} X_1 + \rho_{Y_2 X_2} X_2 + \rho_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon_2$

Dalam penelitian ini akan dianalisis variabel independen, yaitu motivasi (X_1) dan sikap dosen (X_2) dan variabel dependen, yaitu kinerja dosen (Y_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2). Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y_1 dan Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y_1 dan Y_2 baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan regresi dan korelasi untuk kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

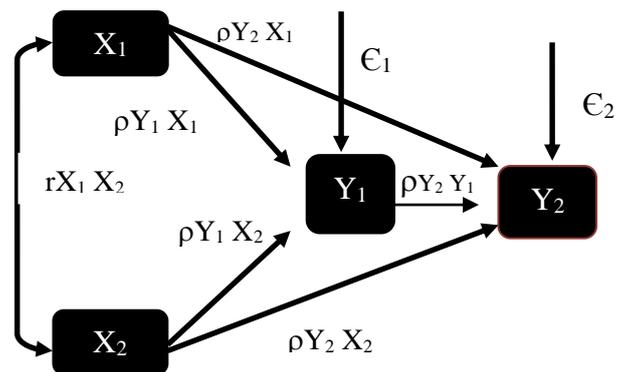
Dari data yang diperoleh hasil pengolahan kuesioner dapat diketahui bahwa responden laki-laki sejumlah 47 (empat puluh tujuh) atau 59% dan responden perempuan sejumlah 33 (tiga puluh tiga) orang atau 41%. Dari tingkat pendidikan, responden perempuan yang mempunyai tingkat pendidikan Magister (S2) 5 orang, dan dengan pendidikan Doktor (S3) 28 orang. Responden laki-laki yang mempunyai tingkat pendidikan Magister (S2) 4 orang, dan dengan pendidikan Doktor (S3) 43 orang.

Dari tingkat golongan, responden perempuan yang mempunyai tingkat golongan 3A sejumlah 4 orang, 3C sejumlah 2 orang, 3D sejumlah 9 orang, 4A sejumlah 7 orang, 4B sejumlah 3 orang, 4C sejumlah 1 orang, 4D sejumlah 4 orang dan 4E sejumlah 3 orang. Untuk responden laki-laki tingkat pendidikan Magister (S2) 5 orang, dan dengan pendidikan Doktor (S3) 28 orang. Responden laki-laki yang mempunyai tingkat golongan 3A sejumlah 3 orang, 3C sejumlah 1 orang, 3D sejumlah 18 orang, 4A sejumlah 12 orang, 4B

sejumlah 3, 4D sejumlah 4 orang dan 4E sejumlah 5 orang.

Analisis Jalur

Pengolahan data dalam penelitian ini adalah Analisa Jalur (*Path Analysis*) dua substruktur yang terdapat pada SPSS 18. Analisis menggunakan SPSS ini terdiri dari dua langkah, (1). analisis untuk substruktur pertama dan (2) untuk substruktur kedua. Diagram jalur persamaan struktural penelitian dapat dilihat pada **Gambar 3**.



Gambar 3. Diagram jalur persamaan struktural penelitian

Diagram jalur persamaan di atas terdiri atas dua persamaan struktural, dimana X_1 , X_2 adalah variabel eksogen dan Y_1 serta Y_2 adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah:

- a. $Y_1 = \rho_{Y_1 X_1} X_1 + \rho_{Y_1 X_2} X_2 + \epsilon_1$ (persamaan substruktur 1)
- b. $Y_2 = \rho_{Y_2 X_1} X_1 + \rho_{Y_2 X_2} X_2 + \rho_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon_2$ (persamaan substruktur 2).

Dimana :

- Y_1 : Kinerja Dosen
- Y_2 : Peningkatan Mutu Pendidikan
- X_1 : Motivasi Dosen
- X_2 : Sikap Dosen

Analisis korelasi

Analisis korelasi antara motivasi (X_1) dan sikap dosen (X_2) terhadap kinerja dosen (Y_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2) dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Korelasi antara motivasi (X_1) dan sikap dosen (X_2) terhadap kinerja dosen (Y_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2)

		Correlations			
		Motivasi	Sikap Dosen	Kinerja Dosen	Peningkatan Mutu
Motivasi	Pearson Correlation	1	.857**	.799**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
Sikap Dosen	Pearson Correlation	.857**	1	.831**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	.799**	.831**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
Peningkatan Mutu Pendidikan	Pearson Correlation	.707**	.762**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

Kriteria penafsiran angka korelasi sebagai berikut :

- 0-0.25 : korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
 0.25-0.5 : korelasi cukup kuat
 0.5-0.75 : korelasi kuat
 0.75-1 : korelasi sangat kuat

a. Korelasi antara variabel motivasi (X_1) dan sikap dosen (X_2)

Korelasi variabel motivasi (X_1) dan sikap dosen (X_2) 0,857 (85,7%) berarti bahwa variabel motivasi (X_1) dan sikap dosen (X_2) sangat kuat dan searah, karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi variabel tersebut adalah sebesar 0,01 ($0,01 < 0,05$).

b. Korelasi antara variabel motivasi (X_1) dan kinerja dosen (Y_1)

Korelasi antara motivasi (X_1) dan kinerja dosen (Y_1) 0,799 (79,9%) berarti bahwa antara variabel motivasi dosen (X_1) dan kinerja dosen (Y_1) sangat kuat dan searah, karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi variabel tersebut adalah 0,01 ($0,01 < 0,05$).

c. Korelasi antara variabel motivasi (X_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2)

Korelasi antara motivasi dan peningkatan mutu 0,707 (70,7%) berarti bahwa antara variabel motivasi dosen (X_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2) kuat dan searah, karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi variabel tersebut adalah sebesar 0,01 ($0,00 < 0,05$).

d. Korelasi antara variabel sikap dosen (X_2) dan kinerja dosen (Y_1)

Korelasi antara sikap dosen (X_2) dan kinerja dosen (Y_1) 0,831 (83,1%) berarti bahwa antara hubungan variabel sikap dosen (X_2) dan kinerja dosen (Y_1) sangat kuat dan searah, karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi variabel tersebut adalah sebesar 0,01 ($0,01 < 0,05$).

e. Korelasi antara variabel sikap dosen (X_2) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2).

Korelasi antara sikap dosen (X_2) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2) 0,762 (76,2%) berarti bahwa antara hubungan variabel sikap dosen (X_2) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2) sangat kuat dan searah, karena hasilnya

positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi variabel tersebut adalah sebesar 0,01 ($0,00 < 0,05$).

- f. Korelasi antara kinerja dosen (Y_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2).

Korelasi antara kinerja dosen (Y_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2) 0,781 (78.1%) berarti bahwa pengaruh antara variabel kinerja dosen (Y_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2) sangat kuat dan searah, karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi variabel tersebut adalah sebesar 0,01 ($0,01 < 0,05$).

Analisis Model 2 Jalur

Rekapitulasi dekomposisi dari koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui Y_1) dan pengaruh total tentang Pengaruh Motivasi (X_1), Sikap Dosen (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y_1) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (Y_2) Fakultas Teknologi Pertanian-IPB dapat dilihat pada **Tabel 2**. Dari **Tabel 2** dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung (*direct effect*) ditunjukkan oleh (a) variabel motivasi (X_1), sikap dosen (X_2) terhadap kinerja dosen (Y_1) dan peningkatan mutu pendidikan (Y_2), (b) variabel kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_1). Besarnya pengaruh langsung sebagai berikut :

- a. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja dosen (Y_1) ditunjukkan oleh PY_1X_1 sebesar 0,328 (32,8%).

- b. Pengaruh sikap dosen (X_2) terhadap kinerja dosen (Y_1) ditunjukkan oleh PY_1X_2 sebesar 0,550 (55%).

- c. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) ditunjukkan oleh PY_2X_1 sebesar 0,051 (5,1%).

- d. Pengaruh sikap dosen (X_2) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) ditunjukkan oleh PY_2X_2 sebesar 0,334 (33,4%).

- e. Pengaruh kinerja dosen (Y_1) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) ditunjukkan oleh PY_2Y_1 sebesar 0,463 (46,3%).

2. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ditunjukkan variabel motivasi (X_1), dan sikap dosen (X_2) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) melalui kinerja dosen (Y_1) (Tabel 2). Besarnya pengaruh tidak langsung pada Tabel 2 dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pengaruh tidak langsung motivasi (X_1) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) melalui kinerja dosen (Y_1) ditunjukkan oleh $PY_1X_1 \times PY_2Y_1$ ($0,328 \times 0,463$) sebesar 0,1518 (15,18%).

- b. Pengaruh tidak langsung sikap dosen (X_2) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) melalui kinerja dosen (Y_1) ditunjukkan oleh $PY_1X_2 \times PY_2Y_1$ ($0,550 \times 0,463$) sebesar 0,2546 (25,46%).

Tabel 2. Rekapitulasi dekomposisi dari koefisien jalur, pengaruh langsung, dan tidak langsung, pengaruh total variabel motivasi (X_1), sikap Dosen (X_2), Kinerja dosen (Y_1) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (Y_2).

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal			Residu (sisa 1 dan 2)	Pengaruh Bersama (R^2)
	Langsung	Tidak Langsung	Total		
Sub Struktur 1					
X_1 terhadap Y_1	0,328	-	0,328	-	-
X_2 terhadap Y_1	0,550	-	0,550	-	-

X1 dan X2 terhadap Y1	-	-	1	0,281	0,719
Sub Struktur 2					
X1 terhadap Y2	0,051	0,1518	0,2028	-	-
X2 terhadap Y2	0,334	0,2546	0,5886	-	-
Y1 terhadap Y2	0,463	-	0,463		
X1, X2, Y1 terhadap Y2	-	-	1	0,348	0,652

3. Pengaruh Total (*Total Effect*).

- a. Pengaruh total motivasi (X_1) terhadap kinerja dosen (Y_1) sebesar 0,328 (32,8%).
- b. Pengaruh total sikap dosen (X_2) terhadap kinerja dosen (Y_1) sebesar 0,550 (55%).
- c. Pengaruh total motivasi (X_1) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) melalui variable

kinerja (Y_1) / ($X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow PY_2$) adalah $0,051 + 0,1518 = 0,2028$ (20,28%).

- d. Pengaruh total sikap dosen (X_2) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) melalui variable kinerja (Y_1) / ($X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow PY_2$) adalah $0,334 + 0,2546 = 0,5886$ (58,86%).

Tabel 3. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) variabel motivasi (X_1), sikap dosen (X_2) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2) melalui Variabel Kinerja (Y_1)

Variabel	Pengaruh tidak langsung				
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow PY_2$	0,328	x	0,463	=	0,1518 15,18%
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow PY_2$	0,550	x	0,463	=	0,2546 25,46%

Gambar model akhir hubungan kausal empiris struktural X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2 dapat dilihat pada **Gambar 4**. Dari **Gambar 4**, didapatkan hasil persamaan struktur penelitian ini adalah :

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \varepsilon_1$$

$$= 0,328X_1 + 0,550 X_2 + 0,281 \varepsilon_1$$

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + \varepsilon_2$$

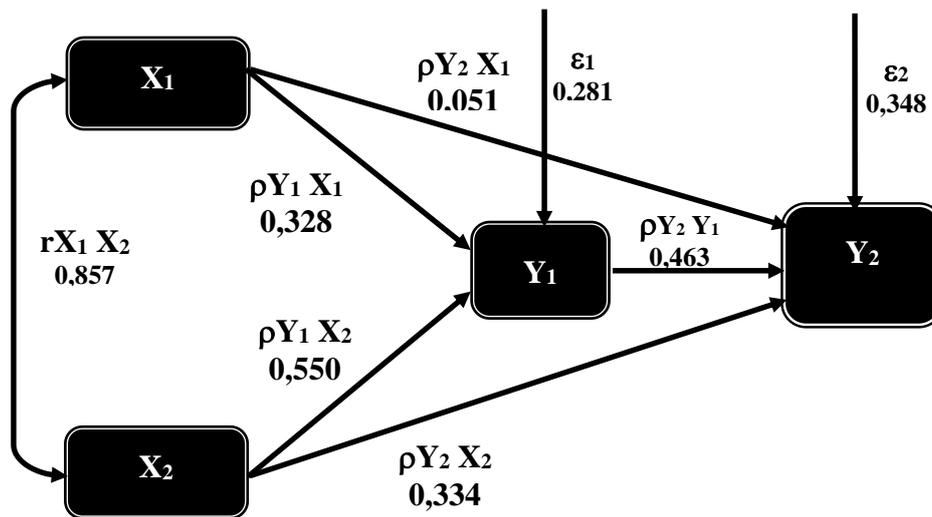
$$= 0,051X_1 + 0,344X_2 + 0,463 Y_1 + 0,348 \varepsilon_2$$

Berdasarkan **Gambar 4**, dapat dilihat besarnya pengaruh langsung antara motivasi (X_1), sikap dosen (X_2) terhadap kinerja dosen dan pengaruh tidak langsung antara motivasi (X_1), sikap dosen (X_2), kinerja dosen (Y_1) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y_2).

Dari hasil analisis jalur berdasarkan Gambar 4, dapat diambil kesimpulan

motivasi dan sikap dosen memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja dosen (X_2) sebesar 0,328 (32,8%) dan 0,550 (55%). Motivasi memberikan pengaruh yang kurang kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan yaitu sebesar 0,051 (5,1%), sikap dosen memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan yaitu sebesar 0,334 (33,4%), kinerja dosen memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 0,463 (46,3%).

Melalui variabel kinerja dosen, motivasi memberikan pengaruh tidak langsung kurang kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 0,1518 (15,18%) sedangkan sikap dosen memberikan pengaruh tidak langsung cukup kuat sebesar 0,2546 (25,46%).



Gambar 4. Gambar model akhir hubungan kausal empiris struktural X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2 .

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan perkembangan teori-teori motivasi, sikap dosen terhadap kinerja dan peningkatan mutu pendidikan, sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan di Fateta-IPB.

a. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, sikap dosen, kinerja dosen berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan. Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan teori motivasi, sikap dosen, kinerja dosen dan peningkatan mutu pendidikan dijelaskan sebagai berikut :

Implikasi yang berkenaan dengan Motivasi

Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja dosen. Motivasi yang baik akan berhubungan kuat dengan tingkat kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Mc.Clelland dalam Hasibuan (1996: 162-163) bahwa seorang pegawai/karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Eenergi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena oleh (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilan dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Ada tiga kebutuhan manusia yaitu;

kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur yang sangat penting menentukan prestasi seseorang dalam bekerja. Motivasi dosen adalah suatu dorongan sehingga dosen dapat memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Implikasi yang Berkenaan dengan Kinerja Dosen

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja dosen mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di lingkungan Fateta-IPB. Peningkatan kinerja dosen akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang berkaitan. Faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen dalam penelitian ini adalah faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok kerja, faktor system kerja dan faktor situasi, Amstrong (1998:16-17). Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2000:87) mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental/motivasi kerja, (2) disiplin kerja, (3) etika kerja; (4) pendidikan; (5) keterampilan; (6) manajemen kepemimpinan; (7) tingkat penghasilan; (8) gaji dan kesehatan; (9) jaminan sosial; (10) iklim kerja; (11) sarana pra sarana; (12) teknologi; (13) kesempatan berprestasi.

Implikasi yang Berkenaan dengan Sikap Dosen

Penelitian ini telah membuktikan bahwa sikap dosen mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan dan kinerja dosen. Sikap dosen yang baik akan memberi implikasi pada peningkatan mutu pendidikan dalam proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Sears (1992 : 137) yang menyatakan bahwa sikap merupakan keadaan mental dari kesiapan yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua objek dan situasi yang berkaitan dengannya.

Implikasi yang Berkenaan dengan Peningkatan Mutu Pendidikan

Penelitian ini telah membuktikan bahwa peningkatan mutu pendidikan berhubungan dengan pencapaian tujuan dan kompetensi lulusan yang telah ditetapkan oleh instansi pendidikan tinggi di dalam rencana strategiknya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ton Vroeijentijn (2002) yang menyatakan bahwa mutu merupakan kondisi dasar untuk mampu berkompetisi, memiliki daya tarik (*attractiveness*) dan untuk bisa bertahan (*survival*).

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada kebijakan Fateta-IPB:

1. Pemberian motivasi kepada dosen dalam proses belajar mengajar dengan melakukan suatu karya yang berprestasi atau pengembangan diri yang dapat melebihi prestasi karya orang lain dengan dibantu dan difasilitasi oleh instansi.
2. Membuat indikator yang jelas berkaitan dengan peningkatan komitmen dan loyalitas kepada instansi Kebijakan Fateta dapat berupa pemberian *reward* bagi dosen yang memiliki kinerja tinggi.
3. Meningkatkan kinerja dosen dengan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi dosen dalam meningkatkan motivasi baik berupa prestasi dalam pembuatan karya-

karya ilmiah, maupun dalam kemampuan mengajar. Kebijakan dari pemerintah berupa penyediaan dana bagi dosen untuk mengembangkan kemampuan akademik baik melalui jalur pendidikan formal maupun non formal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui variabel motivasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dosen sebesar 32,8% dan 5,1% terhadap peningkatan mutu pendidikan, sedangkan melalui kinerja dosen, motivasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 0,1518 (15,18%).

Sikap dosen memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dosen sebesar 55% dan 34,4% terhadap peningkatan mutu pendidikan, sedangkan melalui kinerja sikap dosen memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 0,2546 (25,46%). Kinerja dosen memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 46,3%,

Dari hasil analisis dapat diketahui variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja dosen dan peningkatan mutu pendidikan adalah sikap dosen yaitu kinerja dosen sebesar 55% dan peningkatan mutu pendidikan sebesar 34,4%.

Rendahnya motivasi dalam penelitian ini dikarenakan semangat kerja, kepuasan kerja, dan insentif yang rendah serta kurangnya pengawasan dan sanksi terhadap perilaku dosen yang tidak sesuai. Apabila hal ini segera ditindaklanjuti, dikuatkan akan berimplikasi kinerja dosen, dimana kinerja dosen berpengaruh cukup kuat pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja dosen, maka motivasi kerja harus ditingkatkan melalui penambahan fasilitas sarana prasarana perkuliahan, adanya sistem reward internal yang menarik dan sistem *punishment* yang ditegakkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta, PT Rineka Cipta.*
- Arifin, Abdulrachman. 2003. Human relation untuk management (Teori dan Praktek). Jakarta: Lembaga Administrasi Negara*
- Kerlinger, F. N. 1990. Asas-asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press*
- Laporan Tahunan Tahun Anggaran 2012. Fakultas Teknologi Pertanian-Institut Pertanian Bogor.*
- Praptiningsih. 2010. Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. Jurnal Inkoma Undaris. No. 1. Halaman 66-76.*
- Porter.A.C.,1994. Curriculum Control and Teacher Perception of Autonomy and Satisfaction. Educational Evaluation and Policy Analysis. Vol. 16. No. 1 pp. 21-39. 2 Juli 2008. <http://links.jstor.org>*
- Robbins, S.P., 2002. Prinsip-PrinsipPerilaku: (Terjemahan) Jakarta Erlangga*
- Simamora, Henry. 2002. Manajemen SumberDaya Manusia. Yogyakarta: BagianPenerbitan STIE YKPN.*
- Sumarsono dan Paina Partana. 2002. Sociolinguistik, Yogyakarta: PustakaPelajar.*
- Sulastri Tuti. 2007. Hubungan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin dan Kinerja Dosen. Jurnal Fakultas Ekonomi : Optimal., Volume 1.*