

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan tinggi diartikan sebagai pendidikan yang dilaksanakan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi menjadi sumber inovasi dan solusi bagi pertumbuhan dan perkembangan bangsa seiring dengan berkembangnya zaman (Kemendikbud,2007:5). Hal tersebut sejalan dengan misi dan fungsi pendidikan tinggi yaitu memberikan kontribusi kepada pembangunan yang berkelanjutan dan pengembangan masyarakat secara keseluruhan (UNESCO dalam Kemendikbud 2007:5). Di samping itu, sebagai institusi pendidikan, perguruan tinggi memiliki beberapa identitas yang harus tetap dijaga, yaitu; sebagai pilar pencarian kebenaran, dalam hal ini institusi pendidikan melaksanakan tri dharma (pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat) dan bertugas menjadi pilar pencarian kebenaran serta sumber kekuatan moral masyarakat. Mengingat tujuan, misi dan identitas tersebut maka peran perguruan tinggi menjadi sangat penting dalam membangun bangsa melalui aspek keilmuan.

Sebagai upaya mewujudkan misi dan fungsi institusi pendidikan tinggi, maka peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah tuntutan yang harus dilaksanakan termasuk pada perguruan tinggi yang berorientasi pada profesi. Salah satu unsur SDM di perguruan tinggi adalah dosen yang memiliki tugas mentransformasikan ilmu, mengembangkan pengetahuan (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Secara lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sejalan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan tugas fungsinya maka dosen dituntut memiliki kinerja yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Kemampuan dosen yang diekspresikan disebut dengan kinerja, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dosen saja tetapi juga ditentukan oleh kondisi lingkungan.

Kinerja dosen sesuai teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen Robbin yaitu di tingkat individu, maka kinerja dipengaruhi motivasi kerja dan kemampuan (Robbins,2002: 53). Sejalan dengan teori yang dikemukakan Mc. Clelland yang didasari oleh need of achievement. Selain teori tersebut, Herzberg mengemukakan teori tentang hygiene factor, bahwa kemampuan individu berpengaruh dalam meningkatkan motivasi .

Dosen akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerjanya akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dalam hal ini adalah kompetensi profesionalnya (Supriadi,2012:83). Kompetensi professional yang dimaksud adalah kemampuan dan kewenangan dosen dalam melaksanakan profesinya.

Dengan demikian kinerja dosen dinilai dari hasil kerja di bidang pendidikan, bidang bimbingan, bidang penelitian, bidang pengabdian, dan bidang administrasi. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, dosen harus menjalankan fungsinya dengan baik. Salah satu bentuk kinerja akademik dosen yang ditentukan oleh tingkatan individunya adalah kompetensinya, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya adalah faktor organisasi yaitu perilaku organisasi baik yang berasal dari organisasi maupun perilaku individu dosen itu sendiri.

Dalam beberapa penelitian terdahulu yang dimuat Jurnal ‘ Evaluation of Lecturer Performance Depending on Student Perception in Higher Education’ yang ditulis oleh Hüseyin GÜL dari Kocaeli Üniversitesi bahwa dosen yang selalu berinovasi dan mengasah pengetahuannya di lapangan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan Danan dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan PEKERTI Terhadap Kinerja Dosen Dalam Bidang Pengajaran (Studi Kasus Mengenai Motivasi Kerja Dan Kinerja Dosen Berdasarkan Persepsi Mahasiswa UNIBO, Jawa Timur) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran. Motivasi kerja menjadi faktor dominan pendorong dosen dalam melaksanakan pengajaran. Mahasiswa memberikan respon positif terhadap terhadap kinerja dosen dengan menyatakan kinerja dosen baik.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Dosen, penulis memilih Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung sebagai objek penelitian. Hal ini mengingat tuntutan perkembangan industry pariwisata yang kian pesat sehingga kinerja dosen di lingkungan tersebut perlu diperhatikan. Di samping itu saat ini STPB telah memiliki kebijakan yang salah satunya adalah meningkatkan kemampuan dan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta kepuasan pegawai. Peningkatan kemampuan profesionalisme tenaga pendidik yang dimaksud adalah untuk menciptakan atau membentuk tenaga akademik yang andal dan berkompeten di bidangnya sehingga memiliki sikap, kemampuan dan ketrampilan yang komprehensif dalam aspek praktik dan akademis, dengan penguasaan permasalahan pembangunan dan bisnis aktual di masa yang akan datang pada bidang pariwisata, dengan dilandasi pemahaman yang kuat terhadap system nilai, etika, moralitas dan profesi.

Program-program untuk mewujudkan kebijakan di atas adalah :

1. Peningkatan kualitas tenaga pendidik di bidang vokasi, profesi dan ilmu pendidikan di dalam dan luar negeri
2. Peningkatan kemampuan menulis karya ilmiah tour of duty antar UPT
3. Peningkatan kemampuan pengajar di bidang metodologi penelitian

Akan tetapi aplikasi kebijakan tersebut masih belum berjalan dengan lancar, diindikasikan dengan pengiriman dosen untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan di dalam dan di luar negeri tidak tepat sasaran karena dosen yang terpilih tidak diikuti pada bidang pilihannya, dosen yang mengajar dan

melanjutkan pendidikan tidak sesuai dengan bidang studi garapannya, kemampuan menulis karya ilmiah dan menerbitkan pada jurnal sangat kurang, hal tersebut terlihat dari keluaran karya ilmiah yang ditulis oleh dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dalam setahun tidak lebih dari 2,5%. Dari kenyataan yang telah disebutkan di atas akan berimbas kepada tidak terpenuhinya kriteria kompetensi profesional seperti yang dipersyaratkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (1990 :61-63).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan saat ini STP mempunyai tenaga edukatif sebanyak 156 orang yang terbagi ke dalam pengajar umum sebanyak 49 orang dan pengajar vokasi sebanyak 107 orang yang tersebar di 13 Program Studi dan melakukan pengajaran pada 2.572 (dua ribu limaratus tujuh puluh dua) mahasiswa yang sedang berada di kampus maupun yang sedang melaksanakan Praktek Kerja Nyata (PKN). Dari 156 orang dosen tersebut hanya 52 orang yang sudah tersertifikasi. Maksud dari sertifikasi dosen adalah sebagai upaya peningkatan mutu yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan, diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan meningkatkan mutu layanan yang pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Menurut Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung ,Noviendi Makalam bahwa upaya untuk menyelaraskan pengajaran kepariwisataan dengan kebutuhan industri kepariwisataan global mutlak dilakukan dan terus terang saja banyak hal-hal yang baru dalam dunia kepariwisataan, hal itu menuntut kita untuk selalu up date dan menyelaraskan dengan kebutuhan industri kepariwisataan dunia. ([www.kompas.com](http://www.kompas.com), Senin, 6 Mei 2013).

Permasalahan lain dalam upaya pengembangan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung adalah kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para dosen di lingkungan kampus, baik motivasi intrinsik ataupun motivasi ekstrinsik, hal ini berdampak terhadap kinerja dosen, diantaranya: (1) Dosen tidak berkonsentrasi penuh terhadap tugasnya, (2) Dosen yang tidak melaksanakan tugas belajar mengajar di kelas dikarenakan alasan yang tidak jelas, (3) Dosen datang terlambat dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, (4) Tingginya tingkat ketidakhadiran dosen di kantor yang rata-rata bisa

mencapai 41,42% dalam setiap bulannya, (5) Penyelesaian tugas yang dibebankan kepada dosen tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan, seperti misalnya penyerahan nilai Ujian Tengah Semester ataupun Ujian Akhir Semester yang seharusnya dikumpulkan satu minggu setelah pelaksanaan, kenyataannya adalah lebih dari dua minggu bahkan lebih dari satu bulan penyerahan nilai dilakukan. Hal ini menyebabkan terjadinya hambatan dalam pelayanan kepada mahasiswa yang memerlukan transkrip nilai, (6) Kurangnya penelitian mandiri atau kelompok yang dilakukan oleh dosen sebagai salah satu syarat pemenuhan kebutuhan angka kredit, (7) Kurangnya dosen yang terlibat dalam penulisan jurnal ilmiah ataupun artikel ilmiah baik yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan, kesulitan yang dialami dosen dalam menulis artikel ilmiah dikarenakan tidak terbiasa dalam melakukan penulisan ilmiah, (8) Beban dosen yang dirasa berat karena masih diberikan tugas tambahan oleh lembaga.

Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung belum terbiasa melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah yang seharusnya dilakukan seorang dosen, misalnya menulis buku, meneliti, mengembangkan bahan dan metoda pengajaran, menulis jurnal atau artikel, mengikuti kegiatan ilmiah (seminar, workshop dan lain-lain). Tabel berikut menunjukkan masih rendahnya kinerja dosen terutama dibidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Kegiatan Dosen Tetap  
dalam Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

NO	KEGIATAN	YA	%	TDK	%
1	Melakukan kegiatan penelitian mandiri	6	3,84	150	96,15
2	Melakukan kegiatan penelitian kelompok	156	100	-	0
3	Menerbitkan buku referensi	2	1,28	154	98,71
4	Menulis di jurnal penelitian	4	2,56	152	97,43
5	Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah	1	0,64	155	99,35
6	Mengedit/menyunting karya ilmiah	-	0	156	100

Arti Sufianti, 2014

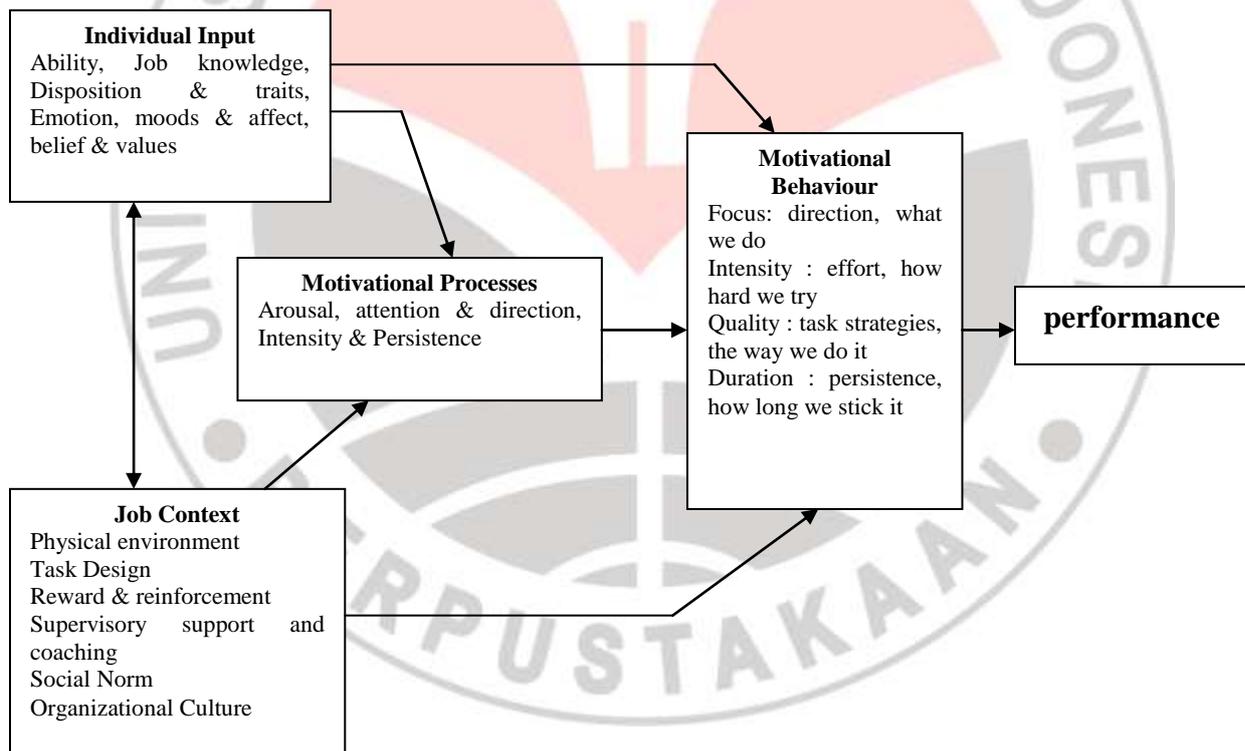
*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7	Memberi penyuluhan kepada masyarakat	20	12,82	136	87,17
8	Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah	4	2,56	152	97,43

Sumber : Litabmas STPB 2012

Para pakar mengatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh seseorang baik motivasi instristik ataupun motivasi ekstrinsik dipastikan akan mempengaruhi kinerja orang tersebut. Di bawah ini akan digambarkan model hubungan antara motivasi dan kinerja yang diadopsi dari Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205), dimana kinerja seseorang itu berasal dari kondisi individu dan kondisi pekerjaan yang akan mempengaruhi proses lahirnya motivasi, ketiga unsur ini akan melahirkan sikap perilaku seseorang yang pada akhirnya akan tampak pada tampilan kinerjanya, model pola hubungan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

A Job Performance Models of Motivation

Sumber : Robert Kreitner dan Angelo Kinicki :  
Organization Behavior, 2001: 205

Berdasarkan kajian konseptual, studi pendahuluan dan penelitian terdahulu masih perlu lagi diteliti lebih lanjut apakah motivasi kerja dan kompetensi

Arti Sufianti, 2014

*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

professional berpengaruh terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Kinerja dosen faktor penting untuk diteliti karena: (1) dosen merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, (2) dosen tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa tetapi juga memberikan contoh sikap, ucapan dan perilaku kepribadian, (3) kualitas dosen bukanlah sesuatu yang final, namun dapat diperbaiki agar selalu tumbuh dan berkembang, (4) kinerja dosen hendaknya didukung oleh kompetensi profesional, (5) dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, pasal 8).

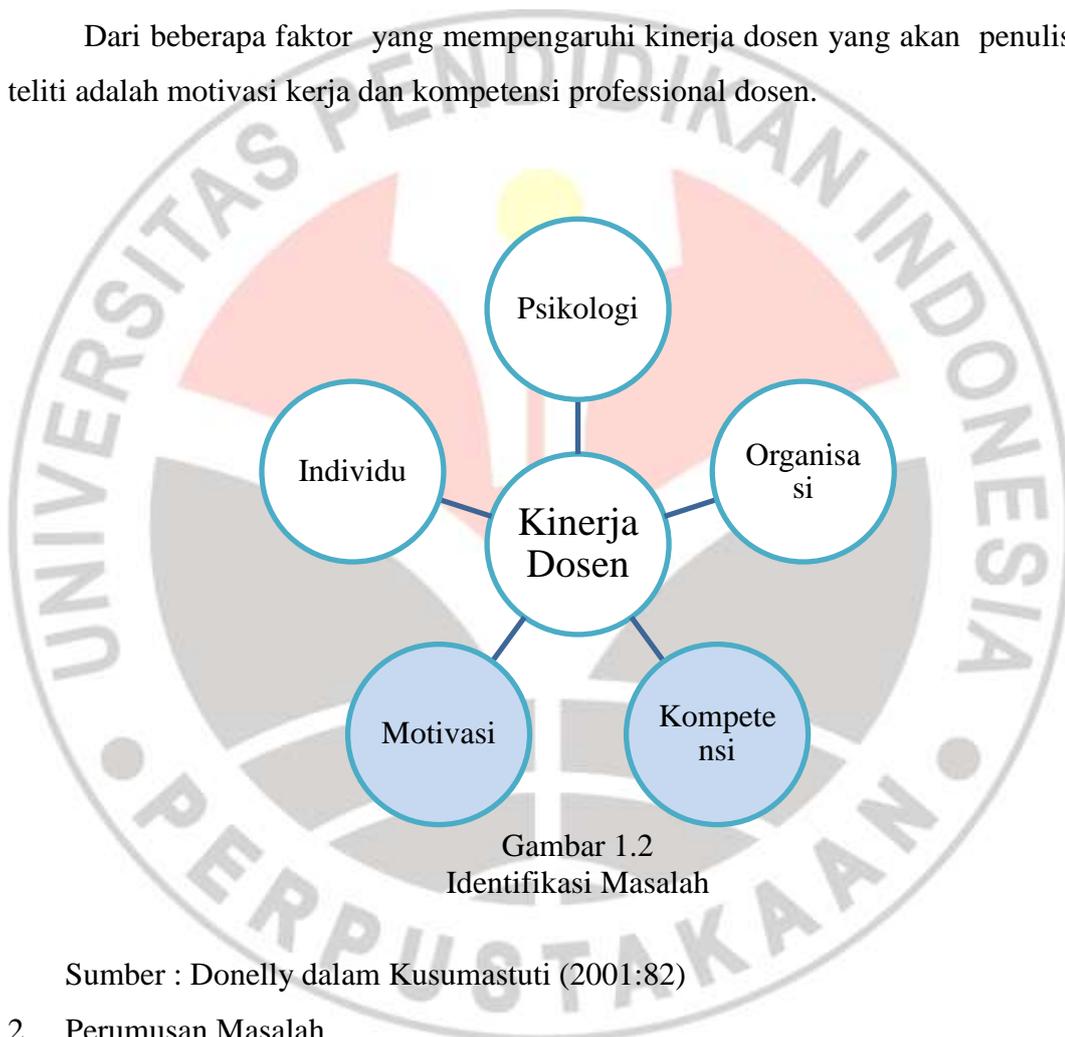
Kompetensi profesional, motivasi kerja merupakan faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen dalam suatu lembaga pendidikan tinggi (Riduwan 2006). Kompetensi profesional dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Susila, 2004). Kinerja dosen juga ditentukan oleh motivasi kerja dosen. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting (Winardi, 2007).

Dosen profesional harus memenuhi beberapa criteria yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap mahasiswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam materi kuliah yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada mahasiswa, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar mahasiswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) menjadi bagian dari masyarakat ilmiah dalam lingkungan profesinya (Sumartiningsih 2004)

Menurut Donelly (dalam Kusumastuti, 2001: 82), kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu :

- a. Faktor individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat social, pengalaman dan demografi
- b. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur desain pekerjaan
- c. Faktor psikologi meliputi persepsi, sikap kepribadian, belajar dan motivasi

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yang akan penulis teliti adalah motivasi kerja dan kompetensi professional dosen.



Gambar 1.2  
Identifikasi Masalah

Sumber : Donelly dalam Kusumastuti (2001:82)

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung?
2. Bagaimana kompetensi profesional dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung?
3. Bagaimana kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung?

Arti Sufianti, 2014

*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi professional secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

#### 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi :

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- b. Untuk mengetahui kompetensi profesional dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- c. Untuk mengetahui kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- e. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- f. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi professional secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

### **D. Metode Penelitian**

Arti Sufianti, 2014

*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Menurut Kalinger yang dikutip Akdon (2005: 91) menyatakan bahwa penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian secara eksak dan menganalisis datanya menggunakan statistik.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan prinsip-prinsip serta faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi profesional dan kinerja dosen. Lebih jauh lagi, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan khususnya dalam bidang pengembangan motivasi kerja, kompetensi profesional dan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangsih acuan pemikiran dalam peningkatan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung melalui motivasi kerja dan kompetensi profesional. Adapun manfaat yang dapat diprediksi dari penelitian ini secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, menambah wawasan pengetahuan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen. Dengan langsung melakukan penelitian di lapangan yang menjadi lahan bekerja penulis selama ini, setelah penelitian selesai diharapkan ada pengaruh yang signifikan khususnya terhadap kinerja mengajar penulis di masa yang akan datang.

- b. Bagi pemangku kebijakan agar dapat membuat suatu kebijakan dalam bidang peningkatan SDM khususnya dosen pada pendidikan tinggi vokasi.
- c. Sebagai evaluasi terhadap kegiatan pengembangan kompetensi professional dosen
- d. Dijadikan acuan agar dapat dicapai pengembangan kompetensi professional dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja dosen

#### **F. Struktur Organisasi Tesis**

Untuk memahami alur pikir dalam penulisan tesis ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan laporan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan dalam ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan struktur organisasi tesis.

Bab II berisi tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, pada bab ini dibahas beberapa teori, *pertama* mengenai motivasi kerja, *kedua* mengenai kompetensi profesional dan *ketiga* adalah teori kinerja dosen.

Bab III berisi tentang metodologi penelitian, dibahas mengenai metodologi dari penelitian yang dilakukan. Diuraikan pula beberapa hal diantaranya lokasi, populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, proses pengembangan instrument, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini diuraikan dua hal utama yaitu pertama hasil penelitian. Pada hasil penelitian diuraikan mengenai: 1) Hasil analisis dan deskripsi hasil penelitian, 2) Uji analisis, 3) Pengujian hipotesis. Pembahasan hasil penelitian, dalam pembahasan penelitian diuraikan: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen, (2) Pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja dosen dan (3) Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi professional terhadap kinerja dosen.

Bab V terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan yang berisikan point utama dari hasil penelitian dan juga di uraikan mengenai beberapa rekomendasi yang ditujukan untuk pihak manajemen dan dosen dan juga peneliti selanjutnya.

