

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi membawa dampak pada lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Globalisasi ini memberikan kesempatan besar kepada perguruan tinggi untuk memberikan pelayanan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik kepada pemerintah, masyarakat, maupun dunia usaha. Menurut Priyono (2006), “berbagai macam paket pendidikan ditawarkan perguruan tinggi asing di Indonesia seperti program *dual degree* yang ditempuh di luar negeri hanya dalam waktu dua tahun untuk program S1 (Strata satu)”. Jika perguruan tinggi di Indonesia ingin bersaing, lembaga perguruan tinggi harus memberikan layanan yang terbaik dalam era globalisasi ini.

Peran dan fungsi perguruan tinggi di Indonesia sebagai lembaga pelaksana pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat disebut Tri Darma Perguruan Tinggi (PP 60/1999). Sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran, perguruan tinggi berfungsi menyiapkan lulusan yang terdidik, memiliki kemampuan akademik, dan kemampuan profesional. Sebagai lembaga penelitian, perguruan tinggi melakukan berbagai kegiatan penelitian sebagai upaya dalam memecahkan permasalahan yang berkenaan dengan suatu bidang ilmu pengetahuan dan teknologi secara ilmiah dan melakukan berbagai upaya pengembangan yang bermanfaat bagi

pembangunan. Sebagai lembaga pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi melakukan berbagai kegiatan sebagai upaya dalam memotivasi, berpartisipasi, dan menunjang pembangunan masyarakat melalui pemanfaatan secara nyata ilmu pengetahuan dan teknologi.

Fungsi lain dari peran perguruan tinggi yang tidak kalah penting sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat adalah sebagai lembaga menghasilkan calon pemimpin bangsa yang bermoral dan berbudaya demokratis. Jika perguruan tinggi terlalu terjebak dalam arus globalisasi yang merupakan suatu proses yang nir-demokratis, secara pasti perguruan tinggi tidak akan mampu melaksanakan salah satu tugas utamanya tersebut (Efendi, 2003).

Peran dan fungsi dari perguruan tinggi tersebut menuntut untuk pembaharuan dalam dunia pendidikan tinggi. Perlunya pembaharuan dalam pendidikan tinggi di Indonesia karena adanya permasalahan-permasalahan yang bersifat klasik. Permasalahan-permasalahan klasik tersebut dijelaskan Yurna (2008) sebagai berikut.

Arah pendidikan telah kehilangan obyektivitasnya. Dimana Perguruan Tinggi tidak lagi merupakan tempat peserta didik melatih diri untuk berbuat sesuatu berdasarkan nilai-nilai moral dan akhlak, di mana mereka mendapat koreksi tentang tinadakan-tindakannya; salah atau benar; baik atau buruk. Permasalahan lainnya adalah proses pendewasaan diri tidak berlangsung baik di lingkungan Perguruan Tinggi. Lembaga pendidikan ini cenderung lupa pada fungsinya untuk turut mendewasakan mahasiswa; mempersiapkan mereka untuk meningkatkan kemampuan merespon dan memecahkan masalah-masalah dirinya sendiri maupun orang lain.

Permasalahan-permasalahan itulah yang menjadi pijakan adanya pembaharuan dalam sebuah perguruan tinggi. Pembaharuan-pembaharuan yang dilaku-

kan perguruan tinggi adalah memfokuskan pada pelaksanaan visi dan misi dari perguruan tinggi. Pelaksanaan visi dan misi tersebut dapat diaplikasikan pada kebijakan otonomi perguruan tinggi dengan mengembangkan kurikulum yang ada agar lembaga pendidikan tinggi berkompetisi secara kualitas. Kesimpulannya, setiap perguruan tinggi dapat mengembangkan kurikulum yang ada sebagai refleksi agar tercapainya visi dan misi perguruan tinggi tersebut.

Visi dan misi setiap perguruan tinggi pastilah berbeda. Notohadiprawiro (2006) menjelaskan hal di atas sebagai berikut.

Perbedaan visi yang dianut dan misi yang dipilih diantara perguruan tinggi dapat menjadi dasar yang kokoh bagi kerjasama untuk saling mengisi. Kesamaan visi dan misi dapat menggerakkan persaingan yang sehat untuk saling belajar, saling menimba pengalaman dengan maksud meningkatkan kemampuan secara terus menerus. Karena dengan adanya persaingan maka akan ada kemajuan untuk lebih baik daripada yang lain. Masyarakatlah yang akhirnya menjadi penilai harkat suatu perguruan tinggi

Kejelasan fungsi dan peran perguruan tinggi terletak pada konsistensi untuk mempertahankan dan menentukan reputasi suatu perguruan tinggi. Reputasi menjadi dasar penghargaan masyarakat kepada suatu perguruan tinggi dan menjadi jaminan kokoh kedudukan suatu perguruan tinggi dalam masyarakat. Reputasi perguruan tinggi ini ditentukan oleh kemampuan dan dedikasi civitas akademiknya sendiri.

Sebagai tenaga edukatif, dosen memiliki peran yang sangat menentukan dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi tersebut. Di sisi lain, dosen juga berperan sebagai pembina kurikulum, pengontrol peraturan-peraturan akademik, pencipta iklim pembelajaran mahasiswa, sosok yang mempengaruhi lingkungan intelektual dan sosial kehidupan di kam-

pus, dan dosen merupakan orang paling tahu proses nyata pelaksanaan pendidikan di kampus (Sonhadi, 1990).

Sonhadji (1990) menyatakan bahwa peran dosen sebagai tenaga profesional mempunyai empat tanggung jawab. *Pertama*, terkait moral, dosen dituntut untuk menghayati, mengamalkan, dan mewariskan Pancasila kepada mahasiswa dan generasi muda. *Kedua*, terkait pendidikan, dosen dapat mengelola proses pendidikan bagi mahasiswa dalam bentuk pengajaran, bimbingan dan sebagainya. *Ketiga*, terkait kemasyarakatan, dosen dituntut untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, membina persatuan dan kesatuan, dan berpartisipasi dalam proses pembangunan nasional, daerah, dan masyarakat sekitarnya. *Keempat*, terkait keilmuan, dosen dituntut untuk memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama dalam bidang keahlian.

Paparan di atas menunjukkan bahwa kedudukan dosen sangatlah sentral, memiliki peran yang sangat menentukan terhadap aktivitas akademik, dan orang yang paling tahu proses nyata pendidikan di kampus. Oleh karena itu, dosen harus mendapat perhatian yang serius agar fungsi dan perannya dapat terlaksana secara maksimal. Kinerja harus terus ditingkatkan karena kinerja dosen tersebut sangat menentukan kelancaran pelaksanaan fungsi-fungsi lembaga perguruan tinggi. Evaluasi kinerja dosenlah yang menjadi tolak ukur agar meningkatkan kualitas pengajaran, dapat mengembangkan diri dosen, meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran, meningkatkan kepuasan kerja dosen, mencapai tujuan

program perguruan tinggi, serta, meningkatkan penilaian masyarakat terhadap lembaga perguruan tinggi.

Melihat begitu pentingnya peningkatan kinerja dosen tersebut Timpe (1989) memaparkan pendapatnya berikut ini.

Peningkatan kinerja itu harus diupayakan karena tingkat kinerja menentukan tingkat produktifitas kerja dengan ciri-ciri umum sebagai berikut, yaitu (1) cerdas dan capable, (kompeten secara profesional), (2) kreatif dan inovatif, (3) memahami pekerjaannya, (4) belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisir pekerjaan dengan efisien, (5) selalu mencari perbaikan, (6) dianggap bernilai oleh pengawasnya, (7) memiliki catatan prestasi yang baik, dan (8) selalu meningkatkan diri.

Kenyataan yang ada di lapangan saat ini sebagai studi pendahuluan tentang kinerja dosen berbeda dengan yang seharusnya ada. Penyimpangan kinerja dosen banyak dialami oleh perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi negeri. Salah satunya adalah kurang adanya kesiapan dosen dalam penguasaan materi dalam proses pengajaran sehingga para mahasiswa kurang memperoleh kedalaman ilmu, permasalahan lain yang muncul adalah minimnya hasil penelitian yang dilakukan dosen dikarenakan waktu yang terfokus pada banyaknya jam mengajar, Selain itu banyak dosen yang ditarik sebagai pejabat di berbagai lembaga pemerintahan maupun di lembaga pendidikannya. Permasalahan ini patut mendapat perhatian khusus guna untuk lebih memajukan lembaga perguruan tinggi yang dinaunginya. Dengan adanya kesenjangan itulah, peneliti bermaksud untuk menggali informasi lebih dalam tentang kinerja dosen.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dosen di antaranya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan guru

terbaik. Hal ini berarti bahwa pengalaman yang diperoleh seseorang akan dapat memandu yang bersangkutan untuk menentukan apa dan bagaimana mengerjakan suatu tugas tertentu. Dengan demikian, diindikasikan dosen yang mempunyai pengalaman kerja akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat dalam penelitian Alim (2004). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja akademik dosen yang diberi tugas sebagai administrator di STAIN di Sulawesi. Penelitian Alim (2004) terkait bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi kinerja manajerial dosen yang bertugas sebagai administrator. Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh pengalaman kerja dosen terhadap kinerja dosen secara keseluruhan.

Dalam menjalankan kinerjanya, seorang dosen mempunyai motif untuk melakukan pekerjaan tersebut dan seberapa besar motif itu dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen. Semuanya bergantung pada motivasi yang dimiliki dosen. Motivasi merupakan salah satu faktor yang membuat keragaman mutu kerja seorang dosen sehingga ada indikasi bahwa semakin tinggi motivasi seorang dosen untuk bekerja akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh (Margono, 2009) yang menyatakan bahwa motivasi kerja seorang dosen menunjukkan kondisi di dalam dan di luar individu yang menyebabkan adanya keragaman dalam intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kinerja dosen.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja dosen adalah pengembangan karier. Karier merupakan suatu pola pengalaman-

pengalaman yang berhubungan dengan kerja sepanjang hidup seseorang (Rosary, 2009). Bagi seorang dosen, karier merupakan suatu cerminan atas keberhasilan dalam bidangnya karena karier merupakan refleksi atas tanggung jawab, keinginan, minat, keterampilan, dan skill dari tiap individu. Jika disimpulkan, karier dosen merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama menjadi dosen. Pengembangan karier dapat menunjukkan bagaimana kinerja seorang dosen di dalam lembaganya. Hal ini senada dengan hasil penelitian Priyono (2006) yang menunjukkan adanya hubungan antara karier dan kinerja dosen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa kepuasan dosen terhadap pekerjaannya merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil persepsi dosen terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerjanya, yaitu fakultas dan universitas.

Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Priyono (2006). Priyono meneliti bagaimana pengaruh kebijakan, iklim organisasi, dan motivasi

terhadap kinerja, dan karier tenaga edukatif. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja tenaga edukatif. Priyono meneliti bagaimana pengaruh kinerja terhadap karier tenaga edukatif. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat mengungkapkan bagaimana pengembangan karier dapat memengaruhi kinerja dosen. Permasalahan yang mendasar pada penelitian terdahulu masih meletakkan variabel karier sebagai variabel terikat (Y), sedangkan pada penelitian ini variabel pengembangan karier sebagai variabel bebas (X) yang memengaruhi kinerja dosen sebagai variabel terikat (Y).

Permasalahan penelitian yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi yang berbeda dari penelitian terdahulu dan juga menguatkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Di samping itu, penelitian ini bermaksud untuk meneliti pengaruh kinerja dosen yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja. Penelitian tentang kinerja dosen yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja ini akan dilakukan terhadap dosen ekonomi universitas negeri di Kota Malang. Universitas negeri di Kota Malang adalah (1) Universitas Brawijaya, (2) Universitas Negeri Malang, (3) Universitas Islam Negeri Malang. Pemilihan lokasi di Kota Malang ini didasarkan pada sebutan Kota Malang sebagai Kota Pendidikan.

Kota Malang, selain kota bunga, juga disebut juga kota pendidikan. Kota ini memiliki beberapa perguruan tinggi negeri yang menjadi tujuan bagi

para pelajar untuk menimba ilmu. Banyak perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, selalu berlomba untuk menjadi yang terbaik. Saat ini tingkat kepercayaan masyarakat terhadap universitas negeri masih relatif tinggi. Hal ini dapat dilihat pencapaian mahasiswa universitas negeri masih terhitung tinggi daripada universitas swasta yang ada. Perolehan jumlah mahasiswa yang relatif banyak ini dikarenakan adanya otonomi kampus yang dimiliki sebuah universitas. Peran dosen ekonomi dalam menyiapkan diri untuk otonomi kampus sangat memberikan kontribusi yang penting karena dosen ekonomi dinilai kritis, terstruktur, dan diharapkan dapat memanajementi dengan baik.

Berdasarkan landasan pemikiran seperti yang diuraikan di atas, perlunya dilakukan penelitian tentang ”Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Ekonomi Universitas Negeri Se-Kota Malang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dosen ekonomi di lingkungan universitas negeri se-Kota Malang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang?

4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang?
5. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang?
6. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui pengembangan karir dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang?
7. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diarahkan pada pengujian masing-masing tingkat signifikansi pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang,
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen ekonomi di di universitas negeri se-Kota Malang,
3. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang,
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang,

5. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang,
6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui pengembangan karir dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang.
7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen ekonomi di universitas negeri se-Kota Malang.

D. Asumsi Penelitian

Ada sejumlah asumsi substantif yang harus dipenuhi berkaitan dengan kerangka pikir yang terefleksikan dalam model hipotesis di atas. Di samping itu untuk kepentingan pengujian model dalam metode penelitian, diperlukan asumsi metodologis yang membutuhkan pengujian. Asumsi-asumsi yang dimaksud sebagai berikut.

1. Asumsi Substantif

- a. Variabel pengalaman kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja setiap dosen dianggap berbeda
- b. Setiap dosen pendidikan ekonomi dianggap memahami dengan baik Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

2. Asumsi Metodologis

- a. Data dikumpulkan untuk mendukung kinerja dosen, pengalaman kerja dosen, pengembangan karier dosen motivasi kerja dosen dan kepuasan kerja dosen diuji untuk memenuhi asumsi linieritas, normalitas.

- b. Model yang dihasilkan akan diuji untuk memenuhi asumsi klasik, terdiri dari multikoloniaritas, heteroskedalitas.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hipotesis penelitian ini dapat diuji kebenarannya sehingga dapat menjadi input yang berguna bagi pengembangan ilmu pendidikan ekonomi khususnya dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tentang peningkatan kinerja dosen yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja.
2. Bagi peneliti lain, hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut tentang pengaruh pengalaman kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi lain, atau bahkan pada lembaga pendidikan yang lebih rendah tingkatannya sehingga dapat memperkaya khasanah teori pembelajaran khususnya menyangkut kinerja dosen.
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik kepada berbagai pihak yang terkait dalam pengembangan sumber daya manusia serta memberikan manfaat bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen.

G. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian di atas, penelitian ini difokuskan pada usaha untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara pengalaman kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap kinerja di Perguruan Tinggi Negeri se-Kota Malang. Variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini tidak ikut diteliti.

Untuk menentukan subjek penelitian, ditentukan pula populasi dan sampel penelitian. Penelitian ini hanya terbatas pada dosen ekonomi yang berstatus pegawai negeri di universitas negeri se-Kota Malang.

Variabel penelitian dapat dijabarkan melalui subvariabel dan indikator. Variabel pengalaman kerja (X_1) memiliki subvariabel lama masa kerja sebagai dosen dengan indikator tahun. Variabel motivasi (X_2) memiliki subvariabel (1) *aktualisasi diri*, dengan indikator a) aktualisasi diri untuk berprestasi akademik, b) aktualisasi diri dalam bidang sosial politik, c) aktualisasi diri untuk menduduki jabatan struktural di perguruan tinggi, dan d) aktualisasi diri dalam bidang ekonomi, (2) *penghargaan*, dengan indikator a) penghargaan dalam bentuk pujian dan sanjungan, b) penghargaan dalam bentuk royalti, c) penghargaan dalam bentuk piagam kehormatan, dan d) penghargaan dalam bentuk sertifikat, (3) *kebutuhan sosial*, dengan indikator a) saling cinta kasih, b) saling memperhatikan, c) bersahabat, d) kerja sama, dan e) anggota dalam organisasi profesional, (3) *keselamatan dan keamanan*, dengan indikator a) keselamatan kerja, b) bebas dari ancaman, c) terjaminnya kebutuhan di masa

depan, (4) *fisiologis*, dengan indikator a) memenuhi kebutuhan primer, b) memenuhi kebutuhan sekunder, dan c) memenuhi kebutuhan tersier (mewah).

Variabel pengembangan karier (X_3) memiliki subvariabel kecepatan dosen menempuh tiap jenjang karier/jabatan dengan indikator a) jenjang jabatan akademis atau fungsional dan b) jenjang jabatan struktural. Variabel kepuasan kerja (X_4) memiliki subvariabel (1) *kebijaksanaan administrasi perguruan tinggi*, dengan indikator tingkat kepuasan dosen terhadap sistem administrasi perguruan tinggi apakah cukup profesional, (2) *supervisi*, dengan indikator tingkat kepuasan dosen terhadap supervisi dari perguruan tinggi dalam pelaksanaan tugas, (3) *kondisi kerja*, dengan indikator tingkat kepuasan dosen terhadap kondisi kerja yang kondusif, (4) *hubungan antar rekan kerja*, dengan indikator kepuasan dosen terhadap hubungan dengan rekan kerja, (5) *gaji*, dengan indikator kepuasan dosen terhadap sistem gaji yang diterima, (6) *prestasi kerja*, dengan indikator kepuasan dosen terhadap penghargaan akan prestasi kerja, (7) *tanggung jawab*, dengan indikator kepuasan kerja dosen terhadap kejelasan tanggung jawab yang diberikan, (8) *kesempatan untuk tumbuh dan berkembang*, dengan indikator kepuasan dosen terhadap kesempatan untuk pengembangan karier, (9) *adanya pengakuan*, dengan indikator kepuasan dosen terhadap adanya pengakuan akan prestasi kerja, (10) *pekerjaan itu sendiri*, dengan indikator kepuasan dosen akan pekerjaan yang dijalani, dan (11) *keamanan kerja*, dengan indikator kepuasan dosen akan keamanan kerja yang diperoleh.

Variabel kinerja (Y) memiliki empat subvariabel. Subvariabel tersebut adalah (1) *pelaksanaan pendidikan dan pengajaran*, dengan indikator a) rata-rata beban mengajar dosen, b) persepsi mahasiswa terhadap penampilan mengajar dosen, c) frekuensi membimbing (skripsi, tugas akhir, tesis, disertasi), d) frekuensi membimbing dosen yang lebih muda dalam tiga tahun terakhir, e) usaha yang dilakukan dosen untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk memperoleh gelar, f) jumlah kegiatan pendidikan dan latihan yang diikuti selama tiga tahun terakhir, dan g) menjadi penguji pada ujian akhir, (2) *penelitian yang dilakukan*, dengan indikator a) banyaknya keterlibatan dalam penelitian, b) jumlah karya ilmiah yang dihasilkan melalui penelitian dalam beberapa tahun terakhir, c) jumlah karya ilmiah yang dihasilkan melalui menerjemahkan buku ilmiah dan menyadur buku ilmiah, d) banyaknya judul karya tulis yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, e) jumlah karya ilmiah yang menghasilkan melalui mengedit/menyunting karya ilmiah, dan f) banyaknya buku yang telah dihasilkan.

Selain subvariabel dari variabel kinerja (Y) di atas, masih terdapat dua subvariabel lagi. Subvariabel berikutnya adalah (3) *pengabdian kepada masyarakat*, dengan indikator a) frekuensi kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan, b) jumlah karya ilmiah yang dihasilkan dalam bidang pengabdian masyarakat, dan c) keikutsertaan dan keaktifan dalam Lembaga Swadaya Masyarakat, (4) *penunjang*, dengan indikator a) keaktifan menjadi anggota panitia suatu acara dalam perguruan tinggi, b) keaktifan men-

jadi anggota panitia dalam lembaga pemerintah, c) keikutsertaan mewakili perguruan tinggi dalam panitia antar lembaga, d) keaktifan menjadi anggota delegasi nasional dalam pertemuan internasional, e) banyaknya kegiatan seminar, pelatihan, dan lokakarya, f) jumlah buku yang telah diterbitkan dan diedarkan secara nasional dalam waktu tiga tahun terakhir.

H. Keterbatasan Penelitian

1. Dari berbagai variabel bebas yang teridentifikasi dalam penelitian ini, diduga ada beberapa variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja dosen
2. Pengukuran variabel diukur melalui persepsi responden
3. Pendekatan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran angket. Disadari bahwa sepenuhnya untuk menggali data tentang kinerja dosen dengan teknik angket sangat ditentukan oleh kejujuran responden dalam memberikan jawaban.

I. Definisi Operasional

1. Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi kerja atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Pengalaman kerja dosen diukur dengan lama pengalaman kerja dosen itu sendiri dengan skala ukur tahun, skala ukur menggunakan skala likert.

2. Motivasi dosen didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi perguruan tinggi tempat mengajar yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu atau dosen. Untuk mengukur tingkat motivasi yang dimiliki oleh para dosen, digunakan lima item pertanyaan atau pernyataan yang dikembangkan dari definisi dan indikator yang diadaptasi dari teori kebutuhan Maslow (1954) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri. Pengukuran persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan menggunakan skala *Likert*
3. Pengembangan karier dosen adalah pengalaman seorang dalam pekerjaannya sepanjang perjalanan dalam pekerjaan yang dialami oleh orang yang bersangkutan. Jenjang karier yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah jabatan akademik/fungsional yang meliputi (1) Guru Besar, (2) Lektor Kepala, (3) Lektor, (4) Asisten Ahli, (5) Tenaga Pengajar, dan jabatan struktural meliputi (1) rektor, (2) Pembantu rektor, (3) Dekan/Ka. Biro/Ka. Unit, (4) Pembantu Dekan, (5) Ketua Program Studi. Pengukuran variabel didasarkan pada kecepatan dosen menempuh tiap jenjang kedua jenis jabatan tersebut dan hasilnya diukur dengan percepatan dosen tersebut mencapai jenjang jabatan tertentu dalam tahun
4. Kepuasan kerja dosen adalah tanggapan dari dosen berupa ungkapan rasional yang bersifat positif dan menyenangkan sebagai hasil dari pe-

nilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, dalam konteks penelitian ini yang dimaksud adalah kepuasan kerja dosen ekonomi universitas negeri se-Kota Malang. Pengukuran variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui kebijakan/administrasi organisasi, supervise, kondisi kerja, hubungan antar personal, gaji, keaman kerja, prestasi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dan pengakuan pekerjaan itu sendiri. Pengukuran dilakukan berdasarkan persepsi dosen tentang kepuasan kerja dosen.

5. Kinerja dosen adalah suatu tingkat pencapaian suatu pekerjaan yang baik dapat dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh dosen. Kinerja dosen dalam perguruan tinggi dioperasionalisasikan melalui pelaksanaan Tri Dharma dan penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi dharma pendidikan dan pengajaran, dharma penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan penunjang tri dharma. Pada kuesioner penilaian kinerja dosen pencapaian pelaksanaan Tri Dharma Pendidikan Perguruan Tinggi diukur dari kuantitas sesuai jenis kegiatan. Hasil pengukuran diukur dengan skala Likert.