

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja dosen di Indonesia masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan agar mampu bersaing dengan negara-negara industri dalam rangka memenuhi tujuan pendidikan bangsa, salah satunya mencerdaskan kehidupan bangsa. Kinerja dosen dapat terukur dari pemenuhan tugas tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Rendahnya kinerja dosen belakangan ini terlihat dari rasio antara jumlah keluaran penelitian yang digunakan oleh industri/masyarakat/pemerintah. Jika mengacu pada data SINTA 2020, jumlah publikasi ilmiah dosen terindeks Scopus (Q1 hingga Non-Q) sebanyak 53.144 artikel atau hanya 20,38 persen dari total dosen. Sedangkan jumlah buku yang diterbitkan (nasional/internasional) sebanyak 21.675 buku atau hanya 8.31 persen dari total dosen.¹

Kinerja dosen merupakan faktor utama yang menentukan tumbuh kembang Perguruan Tinggi. Dosen memainkan peran penting dalam pelaksanaan tri dharma yang pertama yaitu pendidikan. Dosen tak hanya dituntut sekedar menyampaikan materi perkuliahan saja, namun dosen juga harus mampu dan siap menguasai kelas baik di dalam maupun luar kelas. Dengan revolusi industri 4.0 dan era disrupsi di abad ke-21, mahasiswa dituntut memiliki kemampuan belajar mandiri. Terlebih mahasiswa saat ini berasal dari generasi gen Z.

Realita yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa dosen mengajar dalam lingkungan Perguruan Tinggi harus dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan paradigma pembelajaran. Dosen tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mendorong mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah. Pemanfaatan

¹ Sandro Gatra, 'Rendahnya Performa Kemanfaatan Dan Rekognisi Hasil Kerja Dosen', 2023 <<https://www.kompas.com/edu/read/2023/03/14/160419771/rendahnya-performa-kemanfaatan-dan-rekognisi-hasil-kerja-dosen?page=all#page2>>.

teknologi informasi dan komunikasi menjadi kunci dalam mendukung proses pembelajaran, sehingga dosen perlu memiliki kompetensi digital yang cukup untuk mengintegrasikan teknologi dalam penyampaian materi.

Kinerja dosen yang berkualitas selanjutnya dapat dilihat dari pelaksanaan Tri Dharma kedua yaitu penelitian. Jumlah akademisi di Indonesia yang menghasilkan penelitian masih sangat sedikit apabila dibanding dengan negara-negara maju. Berdasarkan *Science and Technology Index* (SINTA) keluaran Kementerian Riset dan Teknologi, saat ini jumlah orang yang telah mempublikasikan artikel ilmiah baru mencapai sekitar 200 ribu orang. Padahal, jumlah dosen dan peneliti di Indonesia yang tercatat di basis data Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), dan juga Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan totalnya melebihi 305 ribu orang. Artinya lebih dari sepertiganya belum mempublikasikan artikel ilmiah.²

Pelaksanaan Tri Dharma kedua terkait penelitian di atas menandakan bahwa potensi penelitian di Indonesia masih belum sepenuhnya dimanfaatkan. Dalam menghadapi tantangan global dan persaingan di dunia akademis, peningkatan jumlah dan kualitas penelitian menjadi krusial. Dosen yang memiliki kinerja unggul dalam penelitian akan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh dosen juga dapat menjadi salah satu indikator kemajuan suatu perguruan tinggi.

Kinerja dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi selanjutnya adalah pengabdian masyarakat. Minat dosen pada bidang pengabdian pada masyarakat tergolong masih rendah jika dibandingkan minat dosen mengadakan penelitian. Terbukti, jumlah dosen yang mengikuti kompetisi untuk mendapatkan dana dari Dikti bagi pengabdian pada masyarakat jauh lebih rendah dibandingkan minat dosen untuk mendapatkan dana penelitian. Prof Dr Okid Parama Astirin MS, mengatakan rendahnya

² Andita Aulia Pratama, 'Lebih Dari Sepertiga Dosen Indonesia Tidak Menerbitkan Riset: 3 Solusi Memperbaikinya', 2020 <<https://theconversation.com/lebih-dari-sepertiga-dosen-indonesia-tidak-menerbitkan-riset-3-solusi-memperbaikinya-140248>>.

animo dosen melakukan pengabdian pada masyarakat karena kegiatan ini memiliki lebih banyak tantangan dibandingkan kegiatan penelitian.³

Di dalam Pasal 6 UU No. 14 Republik Indonesia Tahun 2005 menyatakan bahwa peran guru dan dosen sebagai pendidik profesional memiliki tujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁴ Sehingga karakteristik tenaga pendidik yang berkualitas adalah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang kondusif dan efektif.⁵ Pada akhirnya, dosen dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan berkualitas

Kinerja dosen yang baik dan berkualitas merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting bagi Perguruan Tinggi. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 2, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi).⁶ Di perguruan tinggi, dosen yang berperan sebagai pelaksana tri dharma harus bisa memberikan sumbangsih kepada institusi tersebut. Kontribusi tersebut berasal dari hasil pendidikan, penelitian serta penelitian yang kemudian diimplementasikan dalam proyek pengabdian kepada masyarakat. Sehingga hasil penelitian ini mampu meningkatkan martabat perguruan tinggi tempat dia mengabdikan.

³ Redaksi Solopos.comNadhiroh, 'Rendah, Minat Dosen Pada Pengabdian Masyarakat', 2023 <<https://www.solopos.com/rendah-minat-dosen-pada-pengabdian-masyarakat-55870>>.

⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen* (Indonesia, 2005), p. 50 <https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU_14-2005_Guru_dan_Dosen.pdf>.

⁵ Jaja Jahari and Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2013).

⁶ Republik Indonesia.

Peningkatan jumlah perguruan tinggi swasta di berbagai daerah di Indonesia tidak selalu diiringi oleh peningkatan konsisten dalam kualitas pendidikan tinggi. Isu yang muncul terkait dengan permasalahan ini salah satunya terkait dengan peran dosen sebagai narasumber utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkualitas. Maka dari itu, perlu perhatian lebih lanjut untuk memastikan bahwa pertumbuhan perguruan tinggi swasta tidak hanya berfokus pada kuantitas, tetapi juga secara serius memperhatikan peningkatan kualitas pendidikan melalui pemilihan, pelatihan, dan pengembangan dosen yang kompeten.

Kinerja dosen yang meningkat merupakan bukti kualitas dari Perguruan tinggi. Kinerja adalah *performace* atau unjuk kerja, kinerja sering diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Rachmawati & Daryanto kinerja adalah keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan hasil kerja tersebut sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan, oleh karena itu kinerja dosen diartikan kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁷

Menurut Amstrong dan Baron ada beberapa faktor yang dapat memicu seseorang untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi, dan budaya organisasi.⁸ Peningkatan kinerja dosen sedikit banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi yang diterima dosen. Tentu saja dibutuhkan banyak upaya untuk melahirkan dosen-dosen berkualitas tinggi yang sejalan dengan visi dan misi perguruan tinggi, salah satunya dengan melakukan review kinerja dosen.

Seorang dosen umumnya termotivasi untuk memberikan yang terbaik dari keahliannya dengan mencapai kinerja yang optimal. Namun, hasil kerja

⁷ Tutik Rachmawati and Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013).

⁸ Michael Armstrong and Angela Baron, *Performance Management : The New Realities* (London: Institute of Personnel and Development, 1998).

dosen saat ini menunjukkan bahwa komponen Tridharma Perguruan Tinggi belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, sehingga harapan tidak sesuai dengan realitas. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi ketidaksesuaian ini adalah karakteristik pimpinan. Peran dan sikap kepemimpinan dari para pimpinan perguruan tinggi memiliki dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas dosen dan implementasi Tridharma Perguruan Tinggi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu perhatian khusus terhadap peran pimpinan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong dosen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Seorang pemimpin yang efektif dalam pendidikan tinggi harus mampu meramalkan arah masa depan dengan memiliki visi dan misi yang jelas yang berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Untuk mengatasi permasalahan dan persaingan yang semakin kompleks, kepemimpinan di perguruan tinggi swasta memerlukan pengetahuan tentang prinsip-prinsip kepemimpinan visioner. Pemimpin visioner adalah mereka yang mampu melahirkan, mendeskripsikan, mengkomunikasikan dan mempraktikkan ide-ide ideal yang diwujudkan dengan kerja sama semua pihak, terutama dosen dan mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Djuariati (2018) memperkuat bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 38,3 %.⁹

Selain oleh karakteristik pimpinan yang visioner, kinerja seorang dosen juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja.¹⁰ Kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dari pegawai tersebut, namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja, maka kinerja pegawai tersebut akan cenderung menurun (Samsudin, Sadili, 2006:187).

⁹ DJUARIATI, 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Organisasi Pembelajar Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bisnis Dan Pariwisata Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.' (UIN Raden Intan Lampung, 2018).

¹⁰ Umi Masruroh, Partono Thomas, and Lyna Latifah, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes', *Economic Education Analysis Journal*, 2.1 (2012), 1-7 <<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>>.

Kompensasi juga merupakan alasan dosen untuk tetap bertahan atau tidak. Dengan kompensasi yang memadai akan lebih mudah untuk merekrut dosen yang kompeten, mempertahankan dosen yang berkualitas, dan mendorong dosen untuk berkinerja lebih baik. Kesejahteraan dosen dapat dijamin dengan sistem pemberian kompensasi yang tepat dan layak, serta dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja dosen. Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Jaja Jahari (2016) yang menemukan bahwa system kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah baerbasis islam di Jawa Barat sebesar 8,0 %.¹¹

Kinerja dosen secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi prestasi. Motivasi berprestasi merujuk pada dorongan intrinsik yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja dengan tujuan mengatasi hambatan, menemukan solusi bagi berbagai permasalahan, dan menghadapi tantangan demi mencapai prestasi terbaik dengan predikat terpuji dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini memainkan peran krusial dalam menggerakkan dosen untuk memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan akademis, memotivasi diri untuk menghadapi berbagai rintangan, dan mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mendorong motivasi berprestasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dosen.

Menurut Atkinson Motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk berusaha meraih kesuksesan dan memiliki orientasi tujuan, aktivitas sukses atau gagal.¹² Tujuan ini adalah milik seorang dosen dalam mengimplementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Konsekuensinya, dosen

¹¹ Jaja Jahari, 'Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Berbasis Islam', *Jurnal Pendidikan Islam*, 28.1 (2016), 1 <<https://doi.org/10.15575/jpi.v28i1.533>>.

¹² John William Atkinson, *Motivation and Achievement* (Washington, D.C: V.H. Winston and Son, 1982).

yang memiliki kinerja yang tinggi dihasilkan oleh mereka yang memiliki motivasi prestasi tinggi dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 oleh Lukman T.Ibrahim, dkk yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi prestasi terhadap variabel kinerja di Universitas Abulyatama Aceh.¹³

Sekolah Tinggi Agama Islam merupakan bentuk perguruan tinggi Islam di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam disiplin ilmu keagamaan Islam. Diharapkan dengan adanya institut Agama Islam, mampu menciptakan lulusan yang profesional dan berahlak Islami dengan didukung oleh para tenaga pendidik yang berkompentensi. Penelitian ini dilakukan terhadap dosen-dosen yang mengabdikan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta yang berlokasi di Kota Metro Lampung yaitu, IAI Agus Salim Metro, Universitas Muhammadiyah Metro, dan Universitas Ma'arif Lampung.

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung tersebut merupakan perguruan tinggi islam swasta bersama perguruan tinggi lainnya yang mengemban tugas dan kewajiban untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Lulusannya harus memiliki ilmu dan keterampilan profesional disamping beragama dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Tujuan tersebut di atas sejalan dengan tujuan pembangunan nasional, yaitu mencerdaskan bangsa serta meningkatkan kualitas manusia Indonesia.

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung berusaha untuk memenuhi peran strategisnya sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam di masa depan dan bercita-cita untuk membantu mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang berilmu iptek namun tetap menjunjung tinggi dan tidak terlepas dari nilai-nilai agama. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan dan strategi pembangunan bagian pendidikan yang menitikberatkan

¹³ Lukman T Ibrahim, Mukhlis Yunus, and Amri Amri, 'Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh', *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 2.1 (2019), 61–73 <<https://doi.org/10.30601/humaniora.v2i1.54>>.

pada pemerataan kesempatan, relevansi, kualitas, efisiensi, dan paradigma pendidikan masa depan.

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung mengalami tekanan untuk berbenah guna mempersiapkan dan mengembangkan arah kelebagaannya ke dalam format yang lebih jelas, yaitu menjadi perguruan tinggi Islam yang mampu menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, baik bagi dunia kerja dan pembangunan serta pemberdayaan masyarakat. Pengembangan kelembagaan, sumber daya manusia, kurikulum, perpustakaan, penelitian dan publikasi, pengabdian masyarakat, kemahasiswaan, sarana dan prasarana, kerjasama, manajemen, dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi baru dalam administrasi pendidikan hanyalah sebagian kecil dari perbaikan yang telah dilakukan.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari seorang dosen, organisasi dari Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta tersebut selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dari setiap dosen yang dimilikinya, namun terdapat beberapa hambatan dan permasalahan yang ditemukan. Dalam penelitian ini, permasalahan yang mencuat adalah kurangnya implementasi yang efektif terkait kepemimpinan visioner yang diadopsi oleh pimpinan perguruan tinggi. Meskipun para pemimpin dari tiga Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung yang diselidiki memiliki visi yang jelas, namun visi tersebut cenderung bersifat umum dan tidak terealisasi secara optimal dalam praktiknya. Mereka lebih cenderung mengandalkan visi lembaga sebagai dasar untuk mengatur dan memimpin.

Permasalahan terkait kepemimpinan visioner juga tercermin dalam berbagai masalah yang dihadapi oleh dosen. Salah satunya adalah kurangnya arah yang jelas atau panduan yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi dalam menerapkan visi secara konkret dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tanpa arahan yang tepat, dosen mungkin merasa kebingungan atau kurang termotivasi untuk mengintegrasikan visi lembaga ke dalam aktivitas mereka sehari-hari. Selain itu, kurangnya komunikasi atau dialog antara pimpinan dan dosen mengenai visi dan tujuan

institusi juga dapat menjadi hambatan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai ekspektasi dan harapan yang harus dipenuhi oleh dosen dalam mencapai visi tersebut. Akibatnya, dosen mungkin merasa kurang terlibat atau kurang termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam upaya mewujudkan visi institusi.

Selain masalah terkait dengan kepemimpinan, persoalan pemberian kompensasi kepada dosen dalam praktiknya juga menjadi perhatian yang serius. Pemberian kompensasi yang adil dan transparan menjadi faktor kunci dalam menjaga semangat kerja dan motivasi para dosen untuk berprestasi. Namun, realitanya dosen sering menghadapi tantangan terkait ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka emban. Hal ini menciptakan rasa tidak puas dan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan sepenuh hati. Selain itu, kurangnya transparansi dalam proses penentuan kompensasi juga menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpercayaan di antara dosen terhadap manajemen institusi.

Kinerja dapat ditingkatkan dengan memiliki pemahaman terkait motivasi yang berasal dari individu dosen itu sendiri maupun dari tempat kerja. Masalah lain yaitu terkait dengan motivasi dari dosen itu sendiri. Realita dalam pengajaran, beberapa dosen cenderung mengandalkan materi yang sudah lama diajarkan tanpa melakukan pembaruan atau penyesuaian dengan perkembangan terbaru dalam bidang ilmu mereka. Selain itu, beberapa dosen juga terjebak dalam rutinitas pengajaran yang monoton dan kurang interaktif, tanpa mencoba pendekatan baru atau teknologi pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan keterlibatan mahasiswa. Dampak dari hal ini adalah kualitas pendidikan yang mungkin tidak memenuhi kebutuhan mahasiswa dan pengembangan potensi mereka secara optimal.

Selain masalah pengajaran realita yang sering terjadi adalah beberapa dosen kurang aktif dalam hal penelitian. Mereka tidak lagi terlibat secara aktif dalam kegiatan penelitian ilmiah yang seharusnya menjadi bagian integral dari tugas pokok mereka. Bahkan ketika mereka terlibat dalam sebuah penelitian,

motivasi utamanya tidaklah untuk menemukan hal baru atau memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat. Sebaliknya, penelitian tersebut sering dilakukan semata-mata untuk mencapai tujuan pribadi, seperti meraih kenaikan pangkat atau mencapai posisi guru besar.

Selanjutnya komitmen dosen terhadap kegiatan menulis dan publikasi masih tergolong rendah. Gagasan lebih sering disampaikan secara lisan melalui seminar atau diskusi, namun kurang didukung dengan penulisan dokumen tertulis. Selain itu, beberapa dosen tidak aktif dalam mengembangkan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat. Terdapat juga kecenderungan bahwa sebagian dosen belum membuat atau menulis karya pengabdian kepada masyarakat. Diperlukan upaya untuk mendorong peningkatan komitmen dosen terhadap kegiatan menulis, publikasi, dan pengembangan hasil penelitian, sehingga kontribusi akademis mereka dapat lebih bermanfaat dan diakses oleh masyarakat secara luas.

Adapun permasalahan yang terkait dengan kinerja dosen, diketahui bahwa dosen di lingkup tempat penelitian belum optimal dalam meningkatkan kemampuan individualnya sehingga masih terdapat dosen yang belum secara optimal menyelesaikan tugas yang dimilikinya sesuai dengan ketentuan atau standard yang ada (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Bahkan dosen yang telah memiliki sertifikasi masih belum menunjukkan kinerja yang meningkat dan cenderung masih sama sebelum adanya sertifikasi. Hal tersebut terlihat dengan masih adanya beberapa dosen yang kurang maksimal dalam mengajar. Disini mahasiswa cenderung pasif dalam proses pembelajaran dan lebih didominasi oleh dosen.

Dari data di atas terlihat jelas bahwa Tridharma Perguruan tinggi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung belum dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kewajiban dan tanggung jawab dosen belum seutuhnya dilaksanakan seperti ketentuan dan peran dosen sesuai dengan amanah akademik, yaitu bahwa perguruan tinggi merupakan lingkungan belajar yang mendesak bagi mahasiswa dan dosen. Kinerja lembaga akan terpengaruh jika fenomena tersebut terus berlanjut. Tentu saja,

kinerja individu adalah fondasi di mana institusi dibangun. Ketika seorang individu berkinerja baik, institusi juga akan berkinerja baik.

Berdasarkan uraian di atas, pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah variabel kepemimpinan visioner dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi keagamaan Islam swasta di Kota Metro, Lampung, dengan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening atau perantara. Penelitian ini akan fokus untuk menyelidiki sejauh mana kepemimpinan yang visioner dan sistem kompensasi yang diterapkan di perguruan tinggi tersebut dapat memengaruhi kinerja dosen, dengan mengambil motivasi berprestasi sebagai faktor perantara yang mungkin memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja dosen.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diturunkan pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner terhadap motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung?
3. Bagaimana terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung?
4. Bagaimana terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung?
5. Bagaimana terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung?

6. Bagaimana terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen melalui motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung?
7. Bagaimana terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
3. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
5. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
6. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen melalui motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini mencakup manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoretis penelitian ini adalah dapat memperkaya khazanah pengetahuan tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen khususnya dilihat dari kepemimpinan visoner, kompensasi dan motivasi kerja dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta.
2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

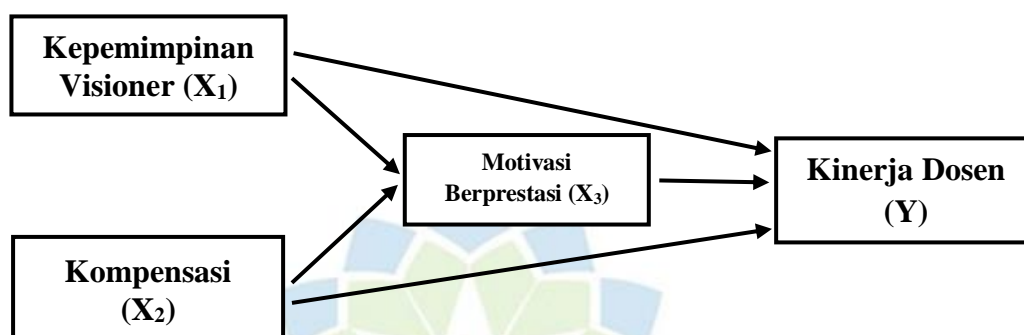
- a. Digunakan sebagai rujukan tentang peningkatan kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
- b. Digunakan sebagai bahan informasi mengenai upaya meningkatkan kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung melalui peningkatan kepemimpinan visoner, kompensasi dan motivasi.
- c. Meningkatkan kinerja dosen dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung melalui peningkatan kepemimpinan visoner, kompensasi dan motivasi.
- d. Dijadikan sebagai bentuk sumbangsih dalam upaya memberikan masukan dan alternatif pemecahan masalah mengenai peningkatan kinerja dosen, sehingga informasi ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja.

E. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran penelitian ini, landasan teori menjadi dasar yang digunakan sebagai panduan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Kompensasi (X_2), terhadap Motivasi Berprestasi (X_3) sebagai variabel intervening. Motivasi Berprestasi kemudian dianggap berperan sebagai perantara dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependent, yaitu Kinerja Dosen (Y). Dengan demikian, penelitian ini akan menganalisis sejauh mana

Kepemimpinan Visioner dan Kompensasi dapat mempengaruhi Motivasi Berprestasi, yang selanjutnya diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja dosen di konteks perguruan tinggi keagamaan Islam swasta di Kota Metro, Lampung. Berdasarkan uraian di atas maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka berfikir



Kepemimpinan, terutama kepemimpinan visioner, memegang peranan sentral dalam dinamika organisasi atau perguruan tinggi. Seorang pemimpin yang visioner mampu merumuskan tujuan jangka panjang dan visi yang menginspirasi. Kejelasan visi ini tidak hanya memberikan arah yang jelas kepada anggota organisasi, tetapi juga berpotensi memicu peningkatan motivasi. Konsep kepemimpinan visioner ini merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Burt Nanus menyebutkan bahwa para pemimpin yang efektif selalu mempunyai rencana, berorientasi pada hasil, senantiasa mengadopsi visi – visi baru yang menantang tetapi bisa dijangkau, mengkomunikasikannya visi – visi tersebut kepada seluruh anggotanya.¹⁴

Menurut pendapat di atas seorang pemimpin visioner harus memiliki keterampilan untuk mengembangkan rencana yang konkret dan dapat diimplementasikan, dengan fokus yang kuat pada hasil akhir yang diinginkan. Mereka harus mampu melihat jauh ke depan, menciptakan visi yang menantang namun dapat dicapai, dan kemudian membagikannya dengan jelas kepada tim mereka. Selain itu, mereka perlu mendorong anggota tim untuk berbagi dan memperkuat visi tersebut, menciptakan ikatan yang kuat dan

¹⁴ Burt Nanus, *Kepemimpinan Visioner* (Jakarta: Prehalindo, 2001).

komitmen bersama terhadap tujuan bersama. Pemimpin visioner juga harus fleksibel dan terbuka terhadap ide-ide baru, siap untuk menyesuaikan visi mereka dengan perubahan kondisi atau kebutuhan organisasi. Dengan demikian, mereka tidak hanya memimpin, tetapi juga mengilhami dan membimbing tim menuju pencapaian tujuan yang besar.

Kepemimpinan visioner memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan pendidikan. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.¹⁵ Dengan adanya pemimpin visioner, dosen-dosen dapat merasakan arah yang jelas dan inspiratif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pemimpin yang memiliki visi yang kuat mampu memberikan pandangan jangka panjang yang memotivasi dosen untuk berkinerja optimal. Dengan demikian dapat diduga bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.¹⁶ Peningkatan kinerja dosen merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi. Salah satu faktor yang dapat memotivasi dosen untuk mencapai kinerja yang optimal adalah melalui sistem kompensasi. Dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan kontribusi dan prestasi dosen, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memacu dosen untuk memberikan yang terbaik dalam tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian dapat diduga bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

¹⁵ Aan Komariah and Cipi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).

¹⁶ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2* (Jakarta: PT. Indeks., 2009).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.¹⁷ Maka jika kita melihat dari sudut pandang dosen, kompensasi tidak hanya terdiri dari gaji yang diterima, tetapi juga meliputi berbagai bentuk imbalan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, insentif penelitian, dan bonus. Selain itu, bagi sebagian dosen, pengakuan atas karya ilmiah mereka juga merupakan bagian penting dari kompensasi, seperti publikasi dalam jurnal ilmiah dan penghargaan akademis. Kompensasi bagi seorang dosen dapat memotivasi untuk berprestasi. Motivasi berprestasi dosen merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena motivasi berprestasi sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perguruan tinggi. Dengan demikian dapat diduga bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi.

Selain pemberian kompensasi, motivasi berprestasi dalam diri dosen juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut David C. McClelland Motivasi berprestasi adalah daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.¹⁸ Motivasi berprestasi adalah dorongan individu untuk mencapai keberhasilan dalam situasi-situasi yang menantang.¹⁹ Seseorang merasa termotivasi ketika mereka merasa terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh kinerja yang baik. Dengan demikian, motivasi akan menguntungkan instansi dengan membantu dosen mencapai tujuan mereka. Dengan demikian dapat diduga bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

Terpenuhinya kebutuhan instansi tidak lepas dari peran penting seorang pemimpin yang visioner. Kepemimpinan visioner dibutuhkan untuk memotivasi dosen dan membujuk mereka meningkatkan kinerjanya menuju visi yang ditetapkan. Pemimpin yang memiliki kelebihan visioner ini akan

¹⁷ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Madiun: Bumi Aksara, 2019).

¹⁸ David Clarence McClelland, *Human Motivation* (New York: Cambridge University Press, 1987).

¹⁹ Atkinson dan Birch, *The Dynamics of Action* (Wisconsin : Wiley., 1970).

cenderung menginspirasi perilaku inovatif bawahan, yaitu tindakan individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan atau mengaplikasikan temuan baru baik berupa ide maupun solusi yang menguntungkan pada setiap tingkatan organisasi, yang mewujud dalam bentuk eksplorasi peluang, generativitas, investigasi informatif, memperjuangkan, dan aplikasi.²⁰ Dengan demikian dapat diduga bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen dengan perantara motivasi berprestasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan.²¹ Kompensasi yang diberikan kepada dosen sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi berprestasi dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan dosen bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja dosen atau kinerja dosen banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada dosen. Dengan demikian dapat diduga bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen dengan perantara motivasi berprestasi.

F. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka berfikir yang ditunjukkan dalam gambar di atas maka diduga hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan visioner terhadap motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
3. Ada pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.

²⁰ Robert F. Kleysen and Christopher T. Street, 'Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Innovative Behavior', *Journal of Intellectual Capital*, 2.3 (2001), 284-96.

²¹ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014).

4. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
5. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
6. Ada pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen melalui motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.
7. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi berprestasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dengan masalah kepemimpinan visioner, kompensasi, motivasi berprestasi dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen. Penelitian dan literature di antaranya :

- 1) Jaja Jahari. (2012). *“Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Berbasis Islam”*. (Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi, Kepemimpinan Manajerial dan System Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMA pada SMA Berbasis Islami di Jawa Barat). Disertasi PPs Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku kepemimpinan, motivasi, kemampuan manajerial dan sistem kompensasi merupakan empat faktor yang secara langsung maupun tidak mempengaruhi kinerja kepala SMA berbasis Islam di Jawa Barat. Besarnya pengaruh masing-masing faktor yaitu; 1) kepemimpinan sebesar 25,6%; 2) motivasi kerja sebesar 7,7%; 3) kemampuan manajerial sebesar 22,6%; dan 4) sistem kompensasi sebesar 8,0%.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa penelitian tersebut mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam konteks pendidikan Islam. Meskipun keduanya berada dalam ranah pendidikan Islam, tetapi ada perbedaan yaitu dalam objek penelitian, variabel yang diteliti, dan lokasi penelitian menjadi ciri khas antara keduanya.

- 2) Djuariati. (2018). *“Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Organisasi Pembelajaran dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bisnis dan Pariwisata Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia”*. Disertasi PPs UIN Raden Intan Lampung.²²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Kepemimpinan Visioner berpengaruh langsung positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja dengan $(P_{y1}) = 0,383$ dan $t_{hitung} = 5,772$, b) Learning Organization berpengaruh langsung positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja dengan $(P_{y2}) = 0,232$ dan $t_{hitung} = 3,142$, c) Perilaku Inovatif berpengaruh langsung positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja dengan $(P_{y3}) = 0,349$ dan $t_{hitung} = 5,003$, d) Kepemimpinan Visioner berpengaruh langsung positif dan sangat signifikan terhadap Learning Organization Kinerja dengan $(P_{21}) = 0,526$ dan $t_{hitung} = 6,800$, 5) Kepemimpinan Visioner berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif dengan $(P_{31}) = 0,174$ dan $t_{hitung} = 2,044$, 6) Learning Organization berpengaruh langsung positif dan sangat signifikan terhadap Perilaku Inovatif dengan $(P_{32}) = 0,493$ dan $t_{hitung} = 5,791$.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa penelitian tersebut sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja individu. Perbedaannya terletak pada konteks organisasinya dan variabel yang diteliti tambahan. Penelitian di atas fokus pada karyawan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sementara penelitian yang dilakukan penulis berkaitan dengan dosen di perguruan tinggi keagamaan swasta.

- 3) Jurnal karya Mesni Haslina, Nur Ahyani, dan Arif Ardiansyah. *“Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.”* Jurnal Kontigensi Volume 4, No. 2, 2020, Hal. 1802-1811.²³

²² DJUARIATI.

²³ Mesni Haslina, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah, ‘Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4.2 (2021), 1802–11

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Persamaan regresi $Y = 40,477 + 0,895X_1 + 0,240X_2$. Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila sertifikasi guru dan motivasi kerja guru adalah nol maka kinerja guru akan konstan sebesar 40,477, dan apabila terjadi kenaikan sertifikasi guru sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,895 dan demikian pula sebaliknya. Apabila terjadi kenaikan motivasi berprestasi guru sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,240 dan demikian pula sebaliknya. Adapun pengaruh signifikan secara bersama-sama antara sertifikasi guru (X_1) dan motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada guru-guru SMP di Kota Prabumulih sebesar 78,5%, hal ini bisa dikatakan cukup karena persentase berada di antara interval 96 -103 dan 104 -112 yaitu di antara 68,4% dan 92,7%, hal ini disebabkan oleh pengaruh sertifikasi guru lebih besar dan lebih dominan yaitu 67% daripada pengaruh yang diberikan oleh motivasi berprestasi guru yang hanya 24%. Dengan adanya sertifikasi serta diikuti dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat kedepannya.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa penelitian tersebut memiliki fokus yang sama, yaitu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti serta konteksnya. Penelitian di atas menitikberatkan pada kinerja guru dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tunjangan sertifikasi dan motivasi berprestasi, sementara penelitian yang dilakukan penulis adalah memperluas cakupan dengan memasukkan dimensi kepemimpinan visioner dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja dosen, dengan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening, terutama dalam konteks perguruan tinggi keagamaan Islam swasta di Kota Metro Lampung

- 4) Jurnal karya Nirmalasari, Ratih Amelia. “*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas Volume 22 No 2, Juli 2020.²⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Politeknik Unggul LP3M. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja. (2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M. (3) Kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Politeknik Unggul LP3M. Hal ini berarti bahwa ketika Politeknik Unggul LP3M meningkatkan kompensasi dan disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. (4) Kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Politeknik Unggul LP3M meningkatkan kompensasi dan disiplin maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada meningkatnya kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M. Peneliti beranggapan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai yang dijanjikan maka akan membuat para dosen memiliki keyakinan yang kuat akan komitmen institusi terhadap kesejahteraan dosen.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi, namun dengan fokus variabel yang berbeda. Perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan sebagai mediator dalam memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja dosen.

- 5) Jurnal karya Muh. Arif, Darmawang dan Nahriana. “*Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan Motivasi Berprestasi*

²⁴ Nirmalasari and Ratih Amelia, ‘Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22.2 (2020), 290–301 <<https://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/133/94>>.

Terhadap Kinerja Dosen". *Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event* Volume 3, No.1 (2021) 70-76.²⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Hasil perhitungan statistik (1) nilai α dari X_1 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti kompetensi profesional X_1 ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar. (2) Berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai α dari X_2 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian sarana prasarana (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar. (3) Berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai α dari X_3 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian motivasi berprestasi (X_3) ternyata mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara variable bebas bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa penelitian tersebut mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi, meskipun dengan pendekatan yang berbeda. Perbedaan terletak pada kompleksitas model analisis kedua penelitian dan cara memperhitungkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

²⁵ Muh. Arif, Darmawang, and Nahriana, 'Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen', *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 3.1 (2021), 70–76 <<http://journal.poltekiparmakassar.ac.id/index.php/pusaka/article/view/78>>.