

Pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen

Perwitasari^{1*}, Atika Tri Yudiman², Dini Fitrianti³

¹Universitas Budi Luhur, ²ITB Ahmad Dahlan Jakarta, ³Universitas Pamulang

Corresponding Author: Perwitasari Perwitasari84@yahoo.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Diklat, Insentif, Kemampuan Intelektual, Kinerja Dosen

Received : 05, September

Revised : 18, September

Accepted: 22, September

©2022 Perwitasari, Yudiman, Fitrianti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan latihan, insentif dan kemampuan intelektual terhadap kinerja Dosen Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pendidikan latihan, insentif, kemampuan intelektual dan kinerja Dosen. Populasi penelitian ini adalah seluruh Dosen, pria dan wanita di Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang yang berjumlah 60 orang dan sampel sebanyak 60 orang. Adapun teknik pengambilan sampel adalah purposive sample (sampel pertimbangan) karena yang akan diteliti kinerjanya adalah Dosen tetap. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket dan wawancara. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan, insentif dan kemampuan intelektual berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja Dosen baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi yaitu kontribusi variable pendidikan latihan, insentif dan kemampuan intelektual (variable independent) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja Dosen (variable dependent) cukup besar.

PENDAHULUAN

Dalam suatu negara unsur yang paling utama adalah sumber daya manusia, karena elemen sumber daya manusia adalah penggerak di setiap aspek kehidupan. Sehingga elemen ini menjadi factor penentu maju atau mundurnya suatu negara pada umumnya, dan organisasi ataupun perusahaan pada khususnya. Faktor utama sumber daya manusia inilah sebagai input yang harus dikembangkan, agar menghasilkan output yang maksimal. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan atau institusi. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja juga merupakan hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik.

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang merupakan lembaga sektor swasta yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik sesuai dengan fungsi lembaga tersebut. Sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang berfungsi sebagai penyelenggara pendidikan di berbagai bidang disiplin ilmu. Namun demikian beberapa Dosen yang sering meninggalkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, bukan dikarenakan kondisi kerjanya yang kurang baik saja, tetapi juga dikarenakan *reward* yang diperolehnya selama ini dirasa tidaklah memadai. Hal-hal tersebut di atas menyebabkan fungsi lembaga sebagai pelayanan pendidikan tidak berjalan dengan baik dikarenakan kinerja Dosen yang terus menurun. Fenomena yang terjadi dilapangan yaitu Program kerja yang tidak terlaksana sesuai jadwal yang telah direncanakan misalnya penyelesaian kegiatan belajar mengajar yang tidak tepat waktu, tingkat kehadiran Dosen di Instansi tidak tepat waktu, Satuan Acara Perkuliahan yang belum sesuai dengan rencana pendidikan, kuantitas dan kualitas hasil karya ilmiah Dosen yang semakin menurun dan lain sebagainya.

Hal-hal tersebut menyebabkan banyaknya keluhan dari masyarakat pengguna jasa Intansi ini. Hasil tersebut diatas berdasarkan pra survey yang penulis lakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Diklat (**Notoatmodjo, 2003**). Diklat yang diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya maupun manajerial (**Hasibuan, 2006**). Pendidikan dan latihan (diklat) mempunyai nilai untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari para peserta pelatihan. Diklat bagi dosen dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kecakapan kerja, dan meningkatkan rasa tanggung jawab, yang pada gilirannya akan meningkatkan kerjanya (**Maryadi, 2009**). Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu sarana dalam menunjang kegiatan kerja yang efektif (**Roesdi, 2008:300**). Sehingga Diklat merupakan elemen dasar organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus

dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yaitu Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang. Pengelolaan sumber daya manusia dapat berupa penempatan bidang mengajar Dosen sesuai dengan latar belakang pendidikannya, kesempatan mendapatkan pelatihan dan pendidikan dan beasiswa pendidikan sesuai dengan bidangnya. Dosen yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan Intitusi tempatnya bekerja. Begitu pentingnya isu komitmen organisasi bagi lembaga pendidikan, maka perlu kiranya mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat menciptakan loyalitas kerja yang mendorong dalam kedisiplinan Dosen. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya.

Namun, atasan (pimpinan) dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya. Salah satu faktor yang diperkirakan dapat menghambat kinerja pengajaran dosen adalah kurangnya kompensasi financial yaitu gaji, honor maupun tunjangan (**Maharsi, 2011**). Sehingga, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Prestasi kerja sebuah organisasi juga ditentukan oleh kemampuan intelektual pegawainya. Kinerja yang optimal menngambarkan kecerdasan intelektual yang tinggi. Kemampuan intelektual adalah proses kognitif untuk berpikir, daya menghubungkan serta kemampuan menilai dan mempertimbangkan dan kemampuan mental atau intelektual (**Soeparwoto, 2005**). Kemampuan intelektual akan menjadikan individu mempunyai kompetensi untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanpa keraguan lagi untuk salah sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik (**Munir, 2011**). Kemampuan intelektual merupakan kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berpikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga kemampuan intelektual setiap individu berpengaruh terhadap kinerjanya (**Tilaar, 2003**).

Dengan demikian faktor kecerdasan menjadi salah satu pondasi penilaian kinerja dan kemajuan suatu organisasi. Dengan adanya penilaian kinerja terhadap dosen dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja dosen dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karier yang diinginkan (**Ariyani, 2009**).

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kinerja

Pengertian Kinerja Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya

sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi instansi berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai, karena tugas utama pegawai adalah mengelola kegiatan kerja bekerja. Berkenaan dengan kinerja pegawai sebagai pengajar, menurut (Usman,2005), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial. Menurut Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah "perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu.

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja menurut merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Menurut Wahyudi (2002) "penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Fattah (2000), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas. Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Berkaitan dengan hal ini, penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran.

Kriteria Manajemen Kinerja (*Criteria for Managerial Performance*) Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*). Kegunaan fungsional bersifat krusial, karena hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk melakukan seleksi, kompensasi, dan pengembangan pegawai, maka hasil penilaian kinerja harus valid, adil, dan berguna sehingga dapat diterima oleh pengambil keputusan,

Valid atau mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur dari penilaian kinerja tersebut, Bersifat empiris, bukan berdasarkan perasaan semata, Sensitivitas kriteria. Kriteria itu menunjukkan hasil yang relevan saja, yaitu kinerja, bukan hal-hal lainnya yang tidak berhubungan dengan kinerja. Pengukuran Kinerja (*Performance Measures*) Pengukuran kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif. Obyektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif. Sedangkan pengukuran yang bersifat subyektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Teori Diklat (Pendidikan dan Latihan)

Kemajuan ilmu dan teknologi harus dimanfaatkan untuk mempercepat pertumbuhan dan meningkatkan daya saing di dunia internasional. Namun perlu penerapan teknologi dan peralatan canggih akan bermanfaat hanya bila tersedia tenaga ahli yang mampu mengoperasikan, memelihara dan mengembangkannya, dengan memperbaharui dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Latihan. Pendidikan lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, pembentukan dan pengembangan kompetensi, sedangkan pengembangan di tempat kerja merupakan upaya penempatan aplikasi kompetensi Sumber Daya Manusia untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dalam rangka melaksanakan ketiga jalur itu diperlukan kerjasama dalam bentuk kemitraan antara lembaga pendidikan, lembaga pelatihan dan swasta yang tercantum dalam GBHN ditegaskan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan badan usaha yang mendayagunakan tenaga kerja. Jadi, perbedaan yang nyata antara pelatihan dengan pendidikan yaitu diketahui bahwa pendidikan pada umumnya bersifat filosofi, teoritis, bersifat umum, dan memiliki rentangan waktu belajar yang relative lama dibandingkan dengan suatu pelatihan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan pembelajaran, mengandung makna adanya suatu proses belajar yang melekat terhadap diri seseorang. Pembelajaran terjadi karena adanya orang yang belajar dan sumber belajar yang tersedia. Dalam arti pembelajaran merupakan kondisi seseorang

atau kelompok yang melakukan proses belajar. SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut **Sedarmayanti** dalam (Umar,2004) ciri-ciri SDM yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan. Sedangkan ciri-ciri SDM yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, dan selalu meningkatkan diri.

Teori Insentif

Pengertian Insentif Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut (**Handoko**, 2002), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah "Perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan". (**Simamora**, 2004), mengatakan bahwa pengertian insentif adalah "Kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Menurut (**Nawawi**, 2003), mengemukakan bahwa insentif adalah "Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap". Dalam buku yang berbeda, (**Hasibuan**, 2006) mendefinisikan Insentif adalah "Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar". Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Teori Kemampuan Intelektual

Menurut (**Robbins**,2001), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan (**Tilaar**,2002), kemampuan intelektual pegawai ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai pegawai. Menurut (**Suparno**,2003), sikap-sikap

yang dikembangkan oleh seorang yang intelektual, seperti Terus kerja, yaitu seorang pegawai harus terus kerja, terus mengembangkan bidang keahliannya, karena pengetahuan selalu berkembang. Pegawai yang tidak mengembangkan pengetahuannya, akan cenderung kolot dan otoriter dalam bekerja, seakan-akan dialah yang benar dan tidak memberikan ruang bagi pegawai lainya untuk berfikir secara alternatif. Berfikir rasional, kritis dan bebas yaitu pegawai diharapkan dapat mengembangkan pemikiran yang rasional, kritis dan bebas. Rasional artinya pegawai dapat mengembangkan pemikiran yang berdasarkan alasan dan argumentasi dan logika yang benar, bukan berdasarkan emosi atau asal menang. Mengembangkan angan-angan (cita-cita), kadang-kadang pegawai yang tidak kreatif dalam proses pekerjaan karena mereka tidak punya angan-angan tentang pekerjaan yang baik dan ideal. Pikirannya selalu tertutup, kurang dibiarkan lepas bebas, bahkan mungkin untuk memikirkan yang aneh-aneh. Aktif mencari, kreatif dan inisiatif, artinya seorang pegawai dalam mengembangkan pekerjaan harus selalu mencari yang terbaik bagi tugas yang dikerjakan. Disinilah pegawai dituntut punya inisiatif, kreatifitas dan keaktifan mencari, melihat, dan mengambil tindakan apa yang paling pas untuk tugasnya.

Pengaruh Diklat terhadap Kinerja

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi (Notoatmodjo, 2003). Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005).

H₁: Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Latihan) Terhadap Kinerja Dosen.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 1997). Dari pengertian tersebut upah atau gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi pegawai, semakin tinggi prestasi pegawai seharusnya semakin

besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja atau produktivitas.

H₂: Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Dosen.

Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja

Kemampuan intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang dosen akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Disamping itu, kemampuan intelektual seorang dosen tidak hanya mampu mentransfer ilmu kepada para peserta didiknya tetapi juga mendidik dan menjadi panutan masyarakat baik dalam lingkungan pendidikan maupun non pendidikan. Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran intelektualnya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya.

H₃ : Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen.

Pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan (diklat) pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai (Dosen) yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Insentif dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai (Dosen) dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para pegawai untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner, 1998). Dalam penentuan kinerja, (Timpe, 2002) mengemukakan tiga peran kinerja yaitu Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas karyawan, Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja akan terganggu. Kemampuan yang didasari oleh pengetahuan (Diklat) meningkatkan kinerja organisasi (Fattah, 2000). Insentif meningkatkan kinerja pegawai melebihi standar yang telah ditetapkan (T. Hani Handoko, 2002). Dengan demikian ada pengaruh yang positif antara Pendidikan dan Latihan serta Insentif terhadap peningkatan Kinerja.

H₄ :Terdapat pengaruh positif Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen (*simultan*)

METODOLOGI

Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan nama-nama variabel yang digunakan dalam penelitian yang mengacu pada identifikasi masalah, hipotesis, dan definisi-definisi pada bab sebelumnya. Objek pada penelitian ini adalah variabel pendidikan, pelatihan, insentif dan kemampuan intelektual sebagai variabel bebas dan kinerja dosen sebagai variabel terikat pada Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa variabel - variabel tersebut merupakan aspek penting yang harus terus mendapat perhatian dalam lingkup organisasi pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang berupa metode survai. Dan untuk meneliti lebih jauh pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap peningkatan kinerja Dosen pada Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, maka dalam penelitian ini selain metode deskriptif juga verifikatif. Pengujian ini menyangkut apakah pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual sebagai beberapa unsur yang krusial memiliki peranan yang positif terhadap peningkatan kinerja Dosen pada Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang.

Penelitian ini adalah *Explanatory Research* yang menjelaskan bahwa Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen. Menurut (Singarimbun dan Effendi 2005), *Explanatory Research* adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel pengujian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan fokus terletak pada penjelasan pengaruh antar variabel.

A. Pengukuran dan Variabel

Variabel di dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut (Sugiyono dalam Husein Umar, 2005). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam :

a. Variabel Bebas atau Independent Variabel (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent* atau terikat (Sugiyono 2004). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan dosen dengan indikator yaitu Diklat (X_1), Insentif (X_2), Kemampuan Intelektual (X_3).

b. Variabel Terikat atau Dependent Variabel (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2004). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Dosen Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang (Y).

B. Operasionalisasi Variabel

Sebelum menyusun konstruksi instrumen, terlebih dahulu ditetapkan definisi konseptual masing masing variabel yang ditentukan sehingga peneliti mempunyai gambaran yang jelas tentang variabel yang ditelitinya. Sedangkan definisi operasional merupakan pengertian setiap variabel Diklat (X_1), Insentif

(X2), Kemampuan Intelektual (X3) dan Kinerja (Y) untuk menjawab hipotesis penelitian.

C. Instrumen Penelitian

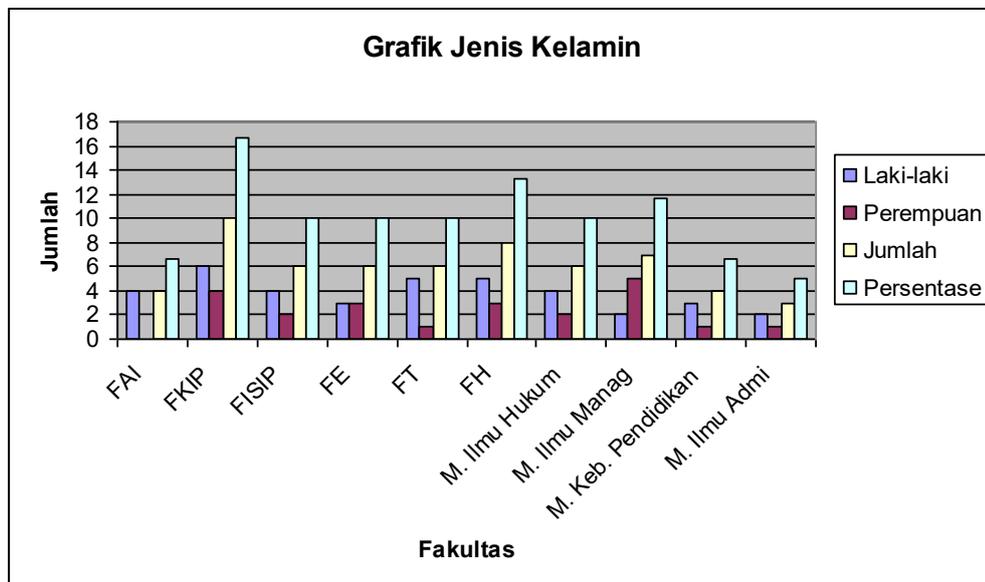
Instrumen ini disusun dalam bentuk kuesioner yang berisi kalimat pernyataan atau pertanyaan berupa kalimat positif berhubungan dengan keempat variabel tersebut. Kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan *Skala Model Likert*.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu **Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)** Pada penelitian kepustakaan ini, dilakukan untuk mencari data-data yang berupa catatan, literatur, dan sebagainya yang relevan dengan masalah yang akan dibahas. **Penelitian Lapangan (*Field Research*)** Wawancara, dilakukan dengan cara menanyakan langsung kepada pihak UNIS Tangerang, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian tersebut, yaitu bagian-bagian yang berkompetensi pada penelitian, seperti BAUM (Bagian Umum). Kuisisioner, dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada 60 responden, untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen. Observasi, dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan Dosen-Dosen UNIS Tangerang.

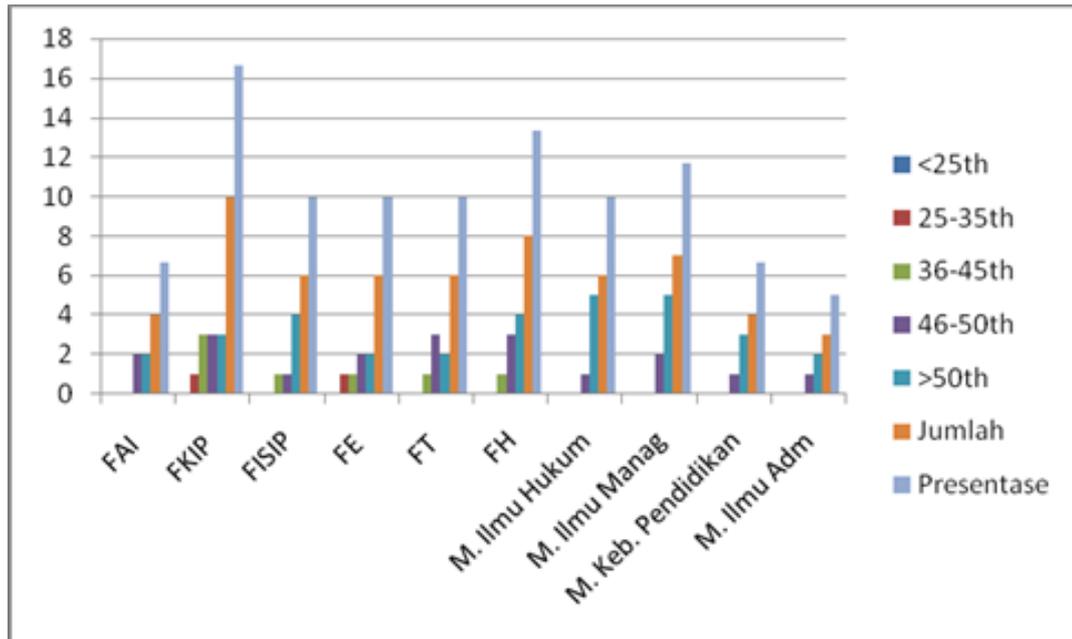
HASIL PENELITIAN

a. Gambaran Umum Responden Karakteristik Responden



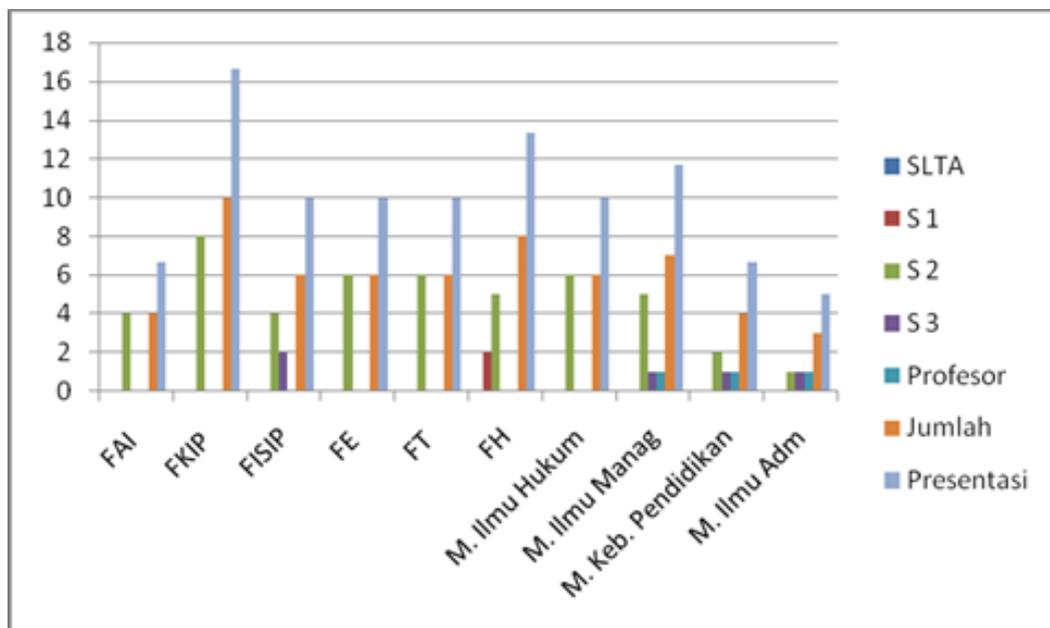
Gambar 1. Deskripsi Responden Dilihat dari Jenis Kelamin

Dilihat dari gambar diatas, maka diperoleh informasi bahwa Dosen laki-laki terbanyak dari Fakultas FKIP (fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan) sebanyak 6 orang dan Dosen perempuan terbanyak dari Magister Ilmu Manajemen.



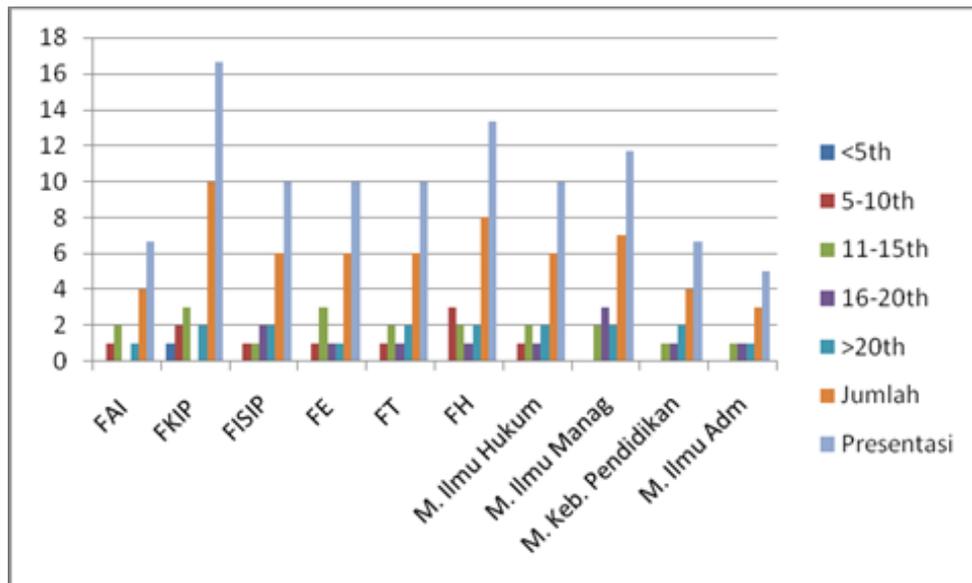
Gambar 2. Gambar Deskripsi Responden Dilihat dari Jenis Kelamin

Dilihat dari gambar diatas, maka diperoleh informasi bahwa usia Dosen tertua yaitu diatas usia 50 (lima puluh) tahun adalah dari Dosen Magister Ilmu Hukum dan Magister Ilmu Manajemen.



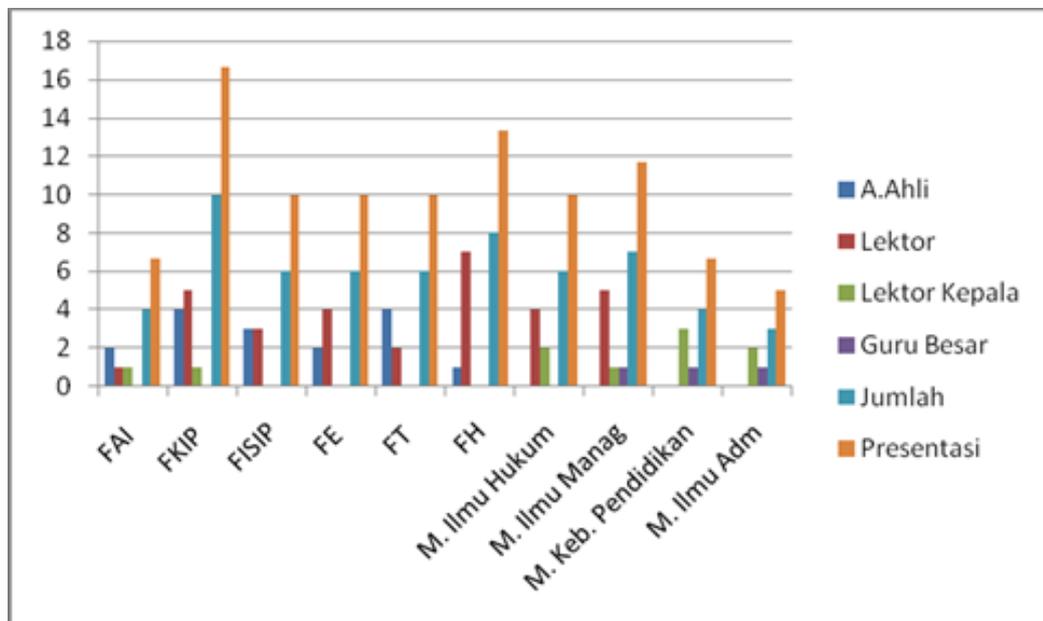
Gambar 3. Gambar Deskripsi Responden Dilihat dari Pendidikan Terakhir

Dilihat dari gambar diatas, maka diperoleh informasi bahwa untuk kategori pendidikan terakhir yaitu Professor dari tiga fakultas yaitu Magister Ilmu Manajemen sebanyak 1 (satu) orang, Magister Kebijakan Pendidikan sebanyak 1 (satu) orang, dan dari Magister Ilmu Administrasi sebanyak 1 (satu) orang.



Gambar 4. Gambar Deskripsi Responden Dilihat dari Pengalaman sebagai Dosen

Dilihat dari gambar diatas, maka diperoleh informasi bahwa untuk kategori pengalaman sebagai Dosen yaitu 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) tahun dari Fakultas Hukum sebanyak 3 (tiga) orang dan 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) tahun sebanyak 3 (tiga) orang dari FKIP (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan) dan FE (Fakultas Ekonomi) serta 16 (enam belas) sampai dengan 20 (tahun) sebanyak 3 (tiga) orang dari Magister Ilmu Manajemen.



Gambar 5. Gambar Deskripsi Responden Dilihat dari Kepangkatan

Dilihat dari gambar diatas, maka diperoleh informasi bahwa untuk kategori Kepangkatan Dosen paling banyak adalah dari Fakultas Hukum sebanyak 7 (tujuh) orang yang menjabat Lektor.

b. Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Variabel Diklat (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Dilihat dari tabel yang terdapat dalam lampiran V, dengan perhitungan program SPSS 17.0 for windows diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu Konstanta sebesar 13,073 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Diklat (X1) maka Kinerja Dosen (Y) nilainya 13,073, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,800 X1 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Diklat (X1) akan meningkatkan variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,800 kali pada konstanta 13,073.

2. Analisis Regresi Variabel Insentif (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Konstanta sebesar 38,779 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Insentif (X2) maka Kinerja Dosen (Y) nilainya 38,779, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,413 X2 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Insentif (X2) akan meningkatkan variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,413 kali pada konstanta 38,779. Koefisien determinasi atau R Square variabel Insentif (X2) sebesar 0,189 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa 18,9% variabel Kinerja Dosen (Y) ditentukan oleh variabel Insentif (X2) sedangkan sisanya 81,1% ditentukan variabel-variabel lain.

3. Analisis Regresi Variabel Kemampuan Intelektual (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Konstanta sebesar 15,685 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kemampuan Intelektual (X3) maka Kinerja Dosen (Y) nilainya 15,685, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,764 X3 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Kemampuan Intelektual (X3) akan meningkatkan variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,764 kali pada konstanta 15,685. Koefisien determinasi atau R Square variabel Kemampuan Intelektual (X3) sebesar 0,519 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa 51,9% variabel Kinerja Dosen (Y) ditentukan oleh variabel Kemampuan Intelektual (X3) sedangkan sisanya 48,1% ditentukan variabel-variabel lain. Kinerja Dosen (Y) ditentukan oleh variabel Kemampuan Intelektual (X3) sedangkan sisanya 48,1% ditentukan variabel-variabel lain.

4. Analisis Regresi Variabel Diklat (X1), Insentif (X2) dan Kemampuan Intelektual (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Konstanta sebesar 14,184 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Diklat (X1), Insentif (X2) dan Kemampuan Intelektual (X3), maka Kinerja Dosen (Y) nilainya 14,184 sedangkan koefisien regresi sebesar 0,828 X1 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Diklat (X1) akan meningkatkan variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,828 kali pada konstanta 14,184 dan koefisien regresi sebesar 0,360 X2 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Insentif (X2) akan meningkatkan variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,360 kali pada konstanta 14,184. Kemudian koefisien regresi sebesar 0,482 X3 menyatakan bahwa

setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Kemampuan Intelektual (X_3) akan meningkatkan variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,482 kali pada konstanta 14,184.

PEMBAHASAN

Diklat Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh Diklat terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan teori Diklat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen yang dikemukakan oleh (**Andrew F. Sikula dalam Sumantri 2000**). Pada perhitungan t hitung $11,080 > t$ tabel $2,00$. Berdasarkan kriteria pengujian tersebut hipotesis H_a diterima. Artinya kinerja dosen dipengaruhi oleh Diklat.

Insentif Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan teori Insentif memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen yang dikemukakan oleh (**Heidjrachman Ranupandoyo dkk dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2002**). Pada perhitungan t hitung $3,674 > t$ tabel $2,00$. Berdasarkan kriteria pengujian tersebut hipotesis H_a diterima. Artinya kinerja dosen dipengaruhi oleh insentif. Pengaruh insentif memberikan peningkatan motivasi dosen dalam mendidik dan mengajar mahasiswa.

Kemampuan Intelektual Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan teori Kemampuan Intelektual memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen yang dikemukakan oleh (**Tilaar 2002**). Pada perhitungan t hitung $7,905 > t$ tabel $2,00$. Berdasarkan kriteria pengujian tersebut hipotesis H_a diterima. Artinya kinerja dosen dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dengan kemampuan intelektual yang tinggi, seorang dosen memiliki *science and skill* yang berkualitas, sehingga dapat ditransfer kepada peserta didik dengan baik.

Diklat, Insentif, Kemampuan Intelektual secara Bersama-sama Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh Diklat, Insentif, Kemampuan Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan teori Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen yang dikemukakan oleh (**Veithzal Rivai 2009**). Pada perhitungan F hitung $39,698 > F$ tabel $2,76$. Berdasarkan pengujian diklat (X_1), insentif (X_2), kemampuan intelektual (X_3), secara bersama-sama terhadap kinerja dosen (Y) memenuhi maka hipotesis H_a diterima artinya secara signifikan terdapat pengaruh diklat (X_1), insentif (X_2), kemampuan intelektual (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja dosen (Y). Artinya kualitas kinerja dosen dapat meningkat dengan pengembangan diklat, insentif yang adil dan

layak, dan peningkatan kemampuan intelektual para dosen. Sehingga menghasilkan mahasiswa-mahasiswa yang memiliki kredibilitas dan pengetahuan yang tinggi.

Uji Hipotesis F (Anova)

Dilihat dari hasil Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi variabel X terhadap variabel Y secara simultan (bersama-sama). Berdasarkan tabel pada lampiran V, dapat diketahui F hitung variabel Diklat (X1), Insentif (X2) dan Kemampuan Intelektual (X3) diperoleh sebesar 39,698 sedangkan F tabel dengan df pembilang 3 dan df penyebut 60 diperoleh sebesar 2,76 ; dengan ketentuan : Ho : Tidak ada pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen; Ha : Ada pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian F hitung 39,698 > F tabel 2,76; sehingga model regresi memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual secara simultan (bersamaan) terhadap Kinerja Dosen.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Diklat (X1), Insentif (X2), dan Kemampuan Intelektual (X3) terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Diklat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen; karena SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Dengan adanya Diklat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM (dosen) supaya institusi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi serta untuk mencapai produktivitas yang maksimum. Hal ini sesuai dengan kondisi Universitas Islam Syekh Yusuf, sehingga pihak institusi seyogyanya memperbaiki metode Diklat yang efektif dan efisien agar meningkatkan kinerja Dosen.
2. Insentif memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen; karena pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong dosen agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja dosen. Hal ini terbukti dengan insentif yang adil dan layak memberikan stimulus yang positif agar Dosen dapat terus meningkatkan prestasi kerjanya khususnya di lingkungan pendidikan Universitas Islam Syekh Yusuf.
3. Kemampuan Intelektual memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen; karena kemampuan intelektual yang dimiliki dosen diharapkan dosen tidak akan menyimpang jauh visi dan misi institusi, disamping itu akan menghasilkan mahasiswa yang memiliki pengetahuan dan skill yang tinggi. Jadi sudah selayaknya pihak Universitas Islam Syekh Yusuf mengoptimalkan kemampuan intelektual para Dosen.

4. Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen; karena dengan pengembangan diklat yang efisien dan efektif dapat meningkatkan kinerja, insentif yang baik dapat menjadi stimulus dosen untuk mendidik dan mengajar dengan optimal, dan peningkatan kemampuan intelektual menjadi salah satu pendorong dosen mewujudkan visi dan misi institusi dengan baik.

PENELITIAN LANJUTAN

Melalui topik ini, peneliti berharap penelitian selanjutnya mampu mengembangkan topik ini dengan media yang lebih spesifik dan memenuhi kebutuhan pembaca.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan berkontribusi selama penelitian ini berlangsung hingga terbitnya penelitian ini. Semoga penelitian ini memberi manfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Fitria, 2009, *Sistem Penilaian Kinerja Dosen Berdasarkan Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi*, Jurnal Kajian Ilmiah Lembaga Penelitian Ubhara Jaya.
- Fattah, Nanang, 2000, *Landasan Manajemen*, Bandung, Rosda Karya.
- Ghozali, Imam, 2005, *Structural Equation Modeling : Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan Program Lisrel*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hani, T. Handoko, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Belas, Yogyakarta, BPFE,.
- Roesdi, Rosnelly, 2008, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja SDM Pada Kantor Bea Cukai Bandar Lampung*, Jurnal Bisnis dan Manajemen 4 (3) : 300.
- Maryadi. 2009. *Pengaruh Motivasi, Diklat, Iklim Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah IV Jawa Tengah*.
- Maharsi, Petrus, 2011, *Upaya Peningkatan Kinerja Dosen di Indonesia Masih Terkendala Minimnya Kompensasi*, Jurnal Pengembangan Humaniora.
- Munir, Mochammad Rachman, 2011, *Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan Internal Locus of Control Terhadap Kompetensi dan Kinerja Dosen*, Studi Prodi Manajemen Terakreditasi B Pada Universitas Swasta di Surabaya.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Prabu, Anwar Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Roesdi, Rosnelly, 2008, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja SDM Pada Kantor Bea Cukai Bandar Lampung*, Jurnal Bisnis dan Manajemen 4 (3) : 300.
- Rivai, Veithzal, Eva J. Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2001, *The Truth about Managing People The 2nd Edition Esensi Mengelola Sumber Daya Manusia*, FT. Press.
- _____, 2003, *Perilaku Organisasi Jilid 1*, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Soeparwoto, 2005, *Psikologi Perkembangan*, Semarang, UPT UNNES Press Pustaka.
- Sedarmayanti, 2001, *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran (Suatu Pengantar)*, Bandung, Bandar Maju.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*, Fourth Edition, New York, Jhon Willey and Sons, Inc.
- Simamora, Bilson, 2004, *Riset Pemasaran : Falsafah, Teori, Dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Suparno, Paul SJ, 2003, *Teori Intelegensi Ganda dan Aplikasinya di Sekolah*, Yogyakarta, Kanisius.
- Singarimbun, Massi, Sofyan Effendi, 2005, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3S.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, CV Alfabeta.
- _____, 2011, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung, CV Alfabeta.
- Tilaar, H.A.R, 2002, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Tri, Bambang Cahyono, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, IPWL.