

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA DOSEN

Muhammad Rizal Halim¹

Ramlawati²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email : rizalhalimm3@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja dosen. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei - Juli 2019 dan menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara. Populasi penelitian ini adalah semua dosen Universitas Muslim Maros dan STIE Amkop Makassar. Sampel mahasiswa diambil secara proporsional dengan metode *proportional random sampling*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tabulasi dan persentase. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan, efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja dosen.

Kata Kunci : Pemberdayaan, Efikasi Diri, Komitmen, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of empowerment, self-efficacy and professional commitment together to influence the work effectiveness of lecturers. This research was conducted in May - July 2019 and used primary and secondary data. Data collection techniques are observation and interview. The study population was all lecturers of Maros Muslim University and STIE Amkop Makassar. Student samples were taken proportionally by proportional random sampling method. Data processing is done using tabulations and percentages. The analysis used is multiple regression analysis. The results of the study showed that empowerment, self-efficacy and professional commitment jointly had a significant effect on the work effectiveness of lecturers.

Keywords : Empowerment, Self Efficacy, Commitment, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah pemberdayaan. Pemberdayaan kerja muncul sebagai suatu konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi (Debora, 2006). Pemberdayaan terjadi ketika seseorang mengalami peningkatan wewenang dan tanggung jawab, termasuk kemampuannya secara individu. Pemberdayaan memungkinkan orang lain untuk membuat keputusan dan kebijaksanaan dalam pekerjaannya. Dengan keputusan dan kebijaksanaan dalam melakukan pekerjaan, maka seseorang dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya (Kartika dkk, 2018).

Efikasi diri merupakan sikap keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas mencapai suatu keberhasilan atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, efikasi diri merupakan hasil pemikiran kognitif yang berupa keyakinan dan harapan sejauh mana seseorang mampu mengukur kemampuannya untuk melakukan tugas hingga selesai (Hayuningtyas dan Helmi, 2015). Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki upaya lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan atau kesuksesan (Manurung, 2016).

Komitmen terhadap profesi dapat memiliki keterkaitan langsung dengan unjuk kerja yang diharapkan. Komitmen seseorang terhadap organisasinya akan sangat

berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam bekerja yang ditunjukkan melalui kinerjanya (Nursyamsi, 2012). Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi (Harmen dan Amanah, 2013). Komitmen terhadap profesi yang tinggi bersinggungan dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dalam bekerja dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Efektifitas mengacu pada sebuah kemampuan yang disengaja untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik untuk mencapai pada situasi tertentu. Efektivitas menitik beratkan perhatian terhadap melakukan pekerjaan yang benar dan berhubungan dengan keluaran/hasil dari pekerjaan dan yang dapat diperoleh (Maulana, 2013). Efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya memenuhi sasaran yang diinginkan (Manurung dkk, 2018). Keberhasilan mahasiswa dikampus akan lebih bertumpu pada sejauh mana kemauan dan kemampuan para dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja dosen. Penelitian ini menguji hipotesis tentang hubungan dan pengaruh

antara pemberdayaan, efikasi diri dan komitmen profesi terhadap efektivitas kerja dosen. Hipotesis yang di uji adalah pemberdayaan, efikasi diri dan komitmen profesi terhadap efektivitas kerja dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei - Juli 2019 yang berlokasi di Universitas Muslim Maros dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Kota Makassar. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara. Populasi penelitian ini adalah semua dosen Universitas Muslim Maros dan STIE Amkop Makassar. Sampel dalam penelitian ini diambil 50 dosen. Sampel dosen diambil secara proporsional dengan metode *proportional random sampling*.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tabulasi dan persentase. Analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dan regresi berganda dengan menggunakan skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan (Sugyono, 2005) sebagai berikut.

- | | |
|--------------------------------|-----|
| a. Jawaban sangat tidak setuju | = 1 |
| b. Jawaban tidak setuju | = 2 |
| c. Jawaban netral | = 3 |
| d. Jawaban setuju | = 4 |
| e. Jawaban sangat setuju | = 5 |

Model analisis regresi ganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh

pemberdayaan, efikasi diri dan komitmen profesi terhadap efektivitas kerja dosen adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \mu$$

Keterangan :

- | | |
|---------------------|---|
| Y | = efektivitas kerja dosen |
| β_0 | = intersept |
| $\beta_1 - \beta_3$ | = koefisien regresi (parameter yang ditaksir) |
| μ | = <i>error term</i> |
| X_1 | = pemberdayaan |
| X_2 | = efikasi diri |
| X_3 | = komitmen profesi |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri dan Komitmen Profesi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen

Pengaruh pemberdayaan, efikasi diri, dan komitmen profesi terhadap efektivitas kerja dosen dianalisis dengan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri dan Komitmen Profesi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen

Variabel	Tanda Harapan	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Prob.	Signifikan
C	+/-	-16,814	8,890	-1,891	0,065	*
X ₁	+	0,755	0,149	5,065	0,000	***
X ₂	+	0,191	0,098	1,952	0,057	*
X ₃	+	0,167	0,096	1,733	0,090	*
R ²		0,943	*** : Signifikan pada tingkat Kesalahan 1%			
R-squared		0,889	* : Signifikan pada tingkat Kesalahan 10%			
S.E. of regression		8,777				
F-statistik		123,209	***			

Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,943. Hal ini berarti sebanyak 94,30 persen variasi dari efektivitas kerja dosen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model (variabel pemberdayaan, efikasi diri, dan komitmen profesi). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung (α : 1%), sebesar 123,209 lebih besar dari F tabel (4,26) berarti bahwa variabel independen (pemberdayaan, efikasi diri, dan komitmen profesi) secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja dosen.

Hasil uji t terhadap variabel independen menunjukkan variabel independen yang berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja dosen adalah pemberdayaan (X_1), efikasi diri (X_2), dan komitmen profesi (X_3). Koefisien regresi variabel pemberdayaan, efikasi diri, dan komitmen profesi bertanda positif. Berarti setiap penambahan faktor efektivitas kerja dosen tersebut akan menaikkan efektivitas kerja dosen.

1. Pemberdayaan (X_1)

Koefisien regresi pemberdayaan mempunyai koefisien regresi positif dan berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja dosen. Koefisien regresi pemberdayaan sebesar 0,755, hasil uji t

berpengaruh nyata pada tingkat kepercayaan 99 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja dosen. Berarti setiap kenaikan pemberdayaan sebesar 1 persen akan menaikkan efektivitas kerja dosen sebesar 0,755 persen. Pemberdayaan memungkinkan orang lain untuk membuat keputusan dan kebijakan latihan dalam pekerjaannya. Dengan keputusan dan kebijakan dalam melakukan pekerjaan, maka seseorang dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya (Kartika dkk, 2018).

Pemberdayaan adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain dengan tujuan untuk meningkatkan aktualisasi diri sehingga orang tersebut lebih berdaya guna dan mampu memimpin dirinya sendiri dan orang lain. Pemberdayaan terjadi ketika seseorang mengalami peningkatan wewenang dan tanggung jawab, termasuk kemampuannya secara individu. Peningkatan ini tentunya berdampak positif terhadap yang dikerjakan, sehingga berdampak pula pada hasil kerjanya (Kartika dkk, 2018).

Pemberdayaan dalam persepektif organisasi adalah tindakan

yang diambil oleh organisasi untuk berbagi kekuasaan dan pengambilan keputusan, karyawan yang diberdayakan akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Situasi kerja yang diberdayakan secara struktural akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki praktek manajemen yang bisa meningkatkan perasaan pekerja tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja (Yani dkk, 2016).

2. Efikasi Diri (X_2)

Koefisien regresi efikasi diri mempunyai koefisien regresi positif dan berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja dosen. Koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,191, hasil uji t berpengaruh nyata pada tingkat kepercayaan 90 persen. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh nyata terhadap kenaikan efektivitas kerja dosen. Berarti setiap kenaikan efikasi diri sebesar 1 persen akan menaikkan efektivitas kerja dosen sebesar 0,191 persen. Efikasi diri adalah sebagai mekanisme psikologis yang paling penting dari pengaruh diri. Efikasi diri merupakan sikap keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas mencapai suatu keberhasilan atau tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki upaya lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan atau kesuksesan (Manurung, 2016).

Efikasi diri juga merupakan salah satu faktor dalam *personal resources* yang memiliki korelasi yang positif untuk meningkatkan *work engagement*. efikasi diri merupakan hasil pemikiran kognitif yang berupa keyakinan dan harapan sejauh mana seseorang mampu mengukur kemampuannya untuk melakukan tugas hingga selesai. Dimensi tingkat efikasi diri seseorang terdiri atas *level*, *strength* dan *generality*. *Level* merupakan tingkat kesulitan dari tugas yang dikerjakan oleh seorang individu. *Strength* merupakan penilaian akan kuat lemahnya keyakinan seorang individu dalam mengerjakan tugasnya. *Generality* merupakan seberapa kuat keyakinan seorang individu dalam melakukan tugas yang bermacam-macam (Hayuningtyas dan Helmi, 2015).

3. Komitmen Profesi (X_3)

Koefisien regresi komitmen profesi mempunyai koefisien regresi positif dan berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja dosen. Koefisien regresi komitmen profesi sebesar 0,167, hasil uji t berpengaruh nyata pada tingkat

kepercayaan 90 persen. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen profesi berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja dosen. Berarti setiap kenaikan komitmen profesi sebesar 1 persen akan menaikkan efektivitas kerja dosen sebesar 0,167 persen. Seseorang yang memiliki komitmen akan mempunyai penetapan pada diri sendiri yang diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab. Komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi seseorang terhadap pekerjaan, dan keterlibatannya dalam mencapai tujuan. Komitmen ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan pekerjaan, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya (Nur'aeni, 2011).

Komitmen seseorang terhadap organisasinya akan sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam bekerja yang ditunjukkan melalui kinerjanya. Komitmen organisasional seorang dosen memberikan implikasi secara langsung terhadap sejumlah *outcomes* dari suatu organisasi. Komitmen organisasional seorang pegawai merupakan suatu fenomena yang bisa memberikan berbagai perubahan dalam suatu organisasi. Sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja

merupakan suatu komitmen. Umumnya karyawan mempercayai bahwa dengan memberikan komitmen kepada pekerjaannya adalah merupakan suatu pusat hidup karyawan tersebut (Nursyamsi, 2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan yaitu pemberdayaan, efikasi diri, dan komitmen profesi secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja dosen.

Saran

Efektivitas kerja seorang dosen dapat diukur dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan, efikasi diri, dan komitmen profesi. Variabel tersebut memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja dosen, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk memacu dosen lebih efektif lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Debora, 2006. *Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 8 (2) : 61 - 71.
- Harmen, H., dan Amanah, D., 2013. *Analisis Model Komitmen*

- Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan*. Jurnal Keuangan & Bisnis. 5 (3) : 205 - 213.
- Hayuningtyas, DRI., dan Helmi, AF., 2015. *Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator*. Gadjah Mada Journal of Psychology. 1 (3) : 167 - 179.
- Kartika, DC, Akbar, M., dan Ruayah, 2018. *Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Majalengka Jawa Barat*. Jurnal SAP. 2 (3) : 207 - 214.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, YE., dan Fatmasari, R.,, 2018. *Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan*. Jurnal Manageria. 3 (1) : 69 - 85.
- Manurung, S., 2016. *Meningkatkan Efektivitas Kerja Dosen Melalui Penjaminan Mutu dan Efikasi Diri*. Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan. 3 (2) : 137 - 146.
- Maulana, MK., 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*. eJournal Ilmu Administrasi Negara. 1 (2) : 532 - 543.
- Nur'aeni, 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang (Survey pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. 1 (2) : 101 - 129.
- Nursyamsi, I., 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM). Universitas Islam Sultan Agung (Unissula). Semarang.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV. Alfabeta Bandung.
- Yani, IM., Supartha, WG., dan Subudi, M., 2016. *Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMKN 1 Mas Ubud*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 5 (12) : 4177 - 4208.

