

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan adalah salah satu unsur yang membentuk kinerja dosen. Dosen yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera mau dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan tentang aktifitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Mereka berpendapat bahwa berbeda dengan skill atau keterampilan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, kemampuan ability relative stabil meskipun kemampuan dapat berubah pelan-pelan sepanjang waktu dengan praktik dan pengulangan, tingkat kemampuan tertentu biasanya membatasi seberapa banyak seseorang dapat memperbaiki, bahkan dengan pelatihan terbaik.

Menurut Greenberk dan Baron (2013:93) memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Orang berbeda dalam hubungannya dengan sejumlah kemampuan, namun dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu *Intellectual abilites* dan *Physicalablities*. Hanya ditekankan oleh mereka bahwa dalam *Intellectual abilities* termasuk mewujudkan berbagai tugas kognitif. Sedangkan menurut AS'ad (2000:22) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual

seperti manual skill yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Senada dari pernyataan di atas Colquitt, Lepine, dan Wasson (2013:93) kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubunga. Sinungan (2003:34) menyatakan sitilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang di harapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai stndar kinerja yang dipersyaratkan dalam perkerjaan.

Robbin (2004:45) menyatakan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu perkerjaan selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Selanjutnya Robbin dalam wibowo (2013:93) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam perkerjaan. Kemampuan menyeluruh individual pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *Intellectual* dan *Physical Abilites*.

Menurut Zainun (2012:2) menjelaskan kemampuan ability dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) individu untuk melaksanakan perkerjaanya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi, pelatihan, dan pengalaman yang di tuntutan sesuai dengan rincian kerja yang diperlukan untuk para individu berkerja dengan cara tertentu.

Kemampuan (*abilities*) ialah bakat yang melekat pada seorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi,2003:24)

Robbins (2003:52) menjelaskan kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

Kreitner (2005:185) menjelaskan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang.

Mc Shane dan Glinow dalam buyung (2007:37) menjelaskan kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas di pelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.

Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.1. Jenis-jenis Kemampuan

Apa yang kita akui adalah bahwa setiap individu memiliki kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan yang membuatnya relatif lebih unggul atau kurang unggul di bandingkan individu lain dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu, jadi tugas utama kemampuan adalah untuk mengerjakan pekerjaan yang tertentu yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang individu

Jenis-jenis dari kemampuan seorang dosen dapat dari sertifikasi dosen yang didasarkan dari Undang-Undang No. 14 tahun 2005, V Pasal 32 ayat 2 tentang Guru dan Dosen Negara Republik Indonesia, yaitu dari empat kemampuan dosen, Pedagogik, kemampuan Kepribadian, kemampuan Profesional dan kemampuan Sosial.

1. Kemampuan Pedagogik : adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi, pemahaman, perancangan dan pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan .
2. Kemampuan Profesioanal : adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan bimbingan peserta memenuhi standar-standar kemampuan yang di tetapkan dalam standar Nasioanl Pendidikan.
3. Kemampuan Pribadi : adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
4. Kemampuan Sosial : adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif denga peserta didik sesama pendidik tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.

2.1.2. Kemampuan Intelektual

Menurut Robbins (2003;40.) *Intellectual ability* atau kemampuan itelektual kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Sebagai contoh test IQ (*intelligence quotient*) dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Setiap pekerjaan mempunyai tuntunan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses informasi, semakin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan. IQ tinggi tidak menjadi persyaratan untuk semua pekerjaan, dalam kenyataan, untuk banyak pekerjaan dimana perilaku pekerja senganat rutin dan hanya sedikit atau tidak ada peluang melakukan

kebijaksanaan, IQ tinggi mungkin tidak ada hubungannya dengan kinerja. Jenis pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil yang lebih efektif, hubungan antara dimensi kemampuan intelektual dengan pekerjaan di tuangkan oleh Robbins (2003:41)

Menurut Robbins (2003:41) mengatakan ada beberapa dimensi kemampuan intelektual yaitu sebagai berikut :

a. Deminsi Kecerdasan Demensi

Gambaran kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat. Contoh pekerjaan Akutan: menghitung pajak pada seperangkat bearang.

b. Demensi pemahaman Verbal

Gambaran kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata atau sama lain. Contoh pekerjaan Penyelidik Kebakaran: mengenali petunjuk-petunjuk untuk mendukung tuduha arson.

c. Demensi Kecepatan Perseptual

Gambaran kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat. Contoh pekerjaan Peneiti Dasar: meramalkan permintaan aka suatu prodak dalam kurun waktu berikutnya.

d. Demensi Penalaran Induktif

Gambaran kemampuan mengenali suatu urutan logika dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu. Contoh pekerjaan Penyelia: memilih antara dua saran yang berlainan dikemukakan keryawan.

e. Penalaran Deduktif

Gambaran kemampuan menggunakan logika dan nilai implikasi dari suatu argumen. Contoh pekerjaan Dekorator Interior: mendekorasi suatu kantor.

f. Visualisasi ruangan

Dimensi kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya diposisinya dalam ruang diubah. Contoh pekerjaan : Juru Jual mengingat nama-nama pelanggan.

g. Dimensi Ingatan

Gambaran kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman.

2.1.3. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik dalam bekerja terkadang juga sangat di butuhkan dalam bekerja, karena tidak selamanya kemampuan intelek seseorang dapat diandalkan sepenuhnya dalam bekerja melainkan kemampuan fisik juga sangat di perlukan. Pada kemampuan fisik mencakup keluwesan dalam bekerja, koordinasi tubuh dalam melaksanakan kerja dan stamina dalam bekerja.

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut dimana kemampuan intelektual memainkan sebuah sebuah peran lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi, kemampuan fisik tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang keterampilan dan lebih besar berstandar. Kinerja individu lebih mungkin dicapai ketika manajemen telah memastikan tingkat sejauh mana sebuah pekerjaan membutuhkan masing-masing dari kesembilan kemampuan dan memastikan bahwa individu dalam bekerja tersebut memiliki kemampuan yang di butuhkan, menurut Robbins (3003:53) mengatakan bahwa bila kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan tidak sinkron karena individu itu mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan dari pekerjaan tersebut, maka akan sangat berlainan. Kemungkinan besar kinerja pekerjaan akan memadai,

tetapi akan ada ketidak efisienan organisasional dan mungkin kemerosotan dalam kinerja individu. Berikut adalah kesembilan kemampuan fisik dan memastikan bahwa individu dalam berkerja tersebut memiliki kemampuan yang di butuhkan, menurut Robbins (2003:62)

1. Kekuatan dinamis
2. Kekuatan tubuh
3. Kekuatan statis
4. Kekuatan
5. Keluwesan extent
6. Keluwesan dinamis
7. Koordinasi tubuh
8. Keseimbangan
9. Stamina

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Michael Zwi dalam Benny Nazar (2006:4) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang individu yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Kerakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual

8. Budaya organisasi

2.1.5. Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh individu. Hal ini dapat dimengerti kerna dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan ada didalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Menurut pendapat Robbins (1996:218) tingkat kinerja individu akan sangat tergantung pada faktor kemampuan individu itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Kemudian menurut Munir (1987:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan suatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja sangat mengutamakan kinerja individu dalam sebuah organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individunya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan factor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Setiap aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dengan demikian, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu juga berbeda pula.

Menurut Hasibuan (2008:219) menjelaskan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut saigan (1997:287) mejelaskan motivasi adalah dorongan yang tepat untuk individu agar berbuat semaksimal mungkin dan melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Adapaun menurut pendapat Stephen (2003:38) menjelsakan motivasi adalah kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan itu memenuhi kebutuhan individu.

Motivasi kerja adalah proses defenisi fisiologis dan psikologis yang menggerkan prilaku dan dorongan yang ditujukan untuk insentif. Sri Indrastuti dan amris tanjung (2012:91)

Menurut Sudirman (2007:73) adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Mulya (2003:112) menjelaskan motivasi adalah merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

2.2.1 Teori Motivasi

Menurut rivai (2012:458) ada beberapa teori motivasi diantaranya :

a. Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Wibowo (2007:323). Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu : kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri,

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan-kebutuhan yang sangat penting bagi manusia yakni : sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan dan perumahan). Akan tetapi Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali ke suatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.
2. Kebutuhan rasa aman (*security or safety need*) Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang yang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dikeluarkan dari pekerjaan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada individu.

3. Berafiliasi, diterima orang lain (*affiliation/acceptance needs*) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.
4. Kebutuhan atas penghargaan (*esteem needs*) Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan perstasi dari individu dan masyarakat sekitar.
5. Aktualisasi diri (*self actualization needs*) kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. McClelland's Theory Of Needs

Berikut ini akan dibahas mengenai teori motivasi yang dapat diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia di suatu lingkungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009:97), teori ini dikenal dengan nama tiga kebutuhan manusia, teori menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya. Individu akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Individu menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dan

dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan secara sehat harus ditubuhkan oleh pemimpin/ manajer dalam motivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk berkerja giat.
3. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk di sukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain

2.2.2. Tujuan motivasi

Dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, Hasibuan (2002:145) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan pemberia motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan individu.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mempertahankan kestabilan kerja individu.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi individu.
5. Mengefetifkan pengadaan individu.
6. Menciptakan suasana dan hubungan keraja yang baik.
7. Meningkatkan royaltas, kreativitas dan partisipasi individu.
8. Meningkatkan kesejateraan individu.
9. Meningkatkan tanggung jawab kerja individu pada tugas nya.
10. Meningkatkan efesiansi alat-alat dan bahan baku.

2.2.3. Metode Motivasi

Ada dua metode motivas menurut Hasibuan (2000:149)

1. Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (materi dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi tak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, kelancaran tugas sehingga para individu betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.2.4. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2000:150) :

1. Motivasi positif (*insentif positif*) maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*) maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman berupa kehilangan jabatan, turun pangkat, pemotongan gaji, dan lain sebagainya. Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut hukuman, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering di gunakan organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja individu.

2.2.5. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Mangkunegara (2009:67) yang mengemukakan bahwa motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya motivasi tersebut akan mencapai tingkat kinerja individu yang optimal sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Teori penghargaan dari Victor Vroom dalam Robbins (2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut : “bahwa seorang individu akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja akan menentukan kinerja individu. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada individu dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh individu itu sendiri.

2.3. Pengertian Kinerja

Semakin berkembang organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancarannya organisasi. Jika kita bicara mengenai prodak dan jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2002:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada individu sesuai denga *job descriptionnya*'

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002:132) menerangkan adalah suatu dihasilkan sorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job descriptionnya* masing-masng.

Kenerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebanka kepada yang didasrkan atas kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya serta waktu.

Dan menurut kartono (2000:32) menjelaskan pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah di tentukan oleh instansi kepada pegawais sesuai dengan perkerjaan yang diberikan kepda masing-masing pegawai.

pekerjaanya

Berkaitan dengan kinerja dosen, ditetapkan dalam keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pemberdayaan Aparatur Negara No.38/KEP/MK-WASPAN/8/1999, tentang jabatan fungsional Dosen dan Angka kreditnya. Dalam keputusan Menteri tersebut dinyatakan bahwa tugas pokok dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya unsur utama kinerja dosen dinyatakan Pasal 4 ayat 2 Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

a) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, meliputi :

1. Melaksanakan perkuliahan / tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/ teknologi pengajaran.
2. Membimbing seminar mahasiswa.
3. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), Pratek kerja Nyata (PKN), Pratek kerja Lapangan (PKL).
4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk bimbingan pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
5. Pengujian pada ujian akhir.
6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
7. Mengembangkan program perkuliahan.
8. Mengembangkan bahan ajaran.
9. Menyampaikan orasi ilmiah.
10. Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya.

b) Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi:

- 1) Menghasilkan karya penelitian.
- 2) Menerjemahkan/ menyadur buku ilmiah.
- 3) Mengedit/menyuting karya ilmiah.
- 4) Membuat rancangan dan karya teknologi.
- 5) Membuat rancangan dan karya seni.

c) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi :

1. Mendukung jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus di bebaskan dari jabatan organisasinya.
2. Melaksanakan pengembanga hasil pendidikan dan penelitian yang dapat di manfaatkan oleh masyarakat.
3. Memberi pelatihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
5. Membuat/menulis karya pengaduan kepada masyarakat.
6. (Dapertemen Pendidikan Nasioanal 2001:118-119)

2.3.1. Faktor-fakor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, masyarakat dan pemerintah secara keseluruhan. Hal tersebut didasarkan atas pernyataan Nawawi (2005) yang membuktikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan (pengetahuan, keterampilan, atau keahlian), pengalaman kerja, dan kepribadian (motivasi, minat, disiplin, kemampuan bekerja sama). Selain itu, Mengkunegara (2000:67) juga menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan(ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Realty (Knowledge + Skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 100-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi bentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menyegerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Gibson (1996) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya yaitu:

1. Variabel Individu

Kemampuan dan keterampilan merupakan variabel individual yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karena kemampuan merupakan potensial seorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekaligus sebagai hasil dari pengetahuan dan keterampilan seorang yang dipengaruhi oleh tingkat

pendidikan, latihan, dan pengembangan dalam hubungannya dengan tugas yang dimiliki.

2. Variabel Organisasional

Variabel organisasional terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, dan sistem upah atau pendapatan. Manusia adalah sumber daya yang berharga bagi perusahaan, karena melalui kegiatan-kegiatan manusia tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada unsur manusia yang ada didalamnya.

3. Variabel Psikologis

Penumpukan motivasi dan minat kerja karyawan yang berorientasi pada peningkatan prestasi atau hasil kerja, membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang kondusif. Sikap merupakan salah satu penentuan perilaku karyawan dalam bekerja, karena sikap berhubungan erat dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Dengan sikapnya karyawan dapat menunjukkan apakah mereka termotivasi oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya atau tidak.

2.3.2. Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2003:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah:

1. *Quantity of work*, yaitu kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang tertentu.

2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya.
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Instrumen kinerja dosen menggunakan modifikasi dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3). DP3 merupakan daftar penilaian pelaksanaan pekerja Pegawai Nengri Sipil termasuk dosen berdasarkan peraturan DP3 yang mempunyai landasan hukum peraturan pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerja Pegawai Nengri Sipil yang mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: (1) Kesetiaan (2) Perstasi kerja (3) Tanggung jawab (4) Ketaatan (5) Keujuran (6) Kerja sama (7) prakrasa (8) Kepemimpinan.

Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan man kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012:85).

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan baik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials,2006:78).

Menurut pandangan Williams (2007:21) penilaian kinerja adalah tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Menurut Palyaman (2001) dalam kehidupan suatu organisasi, ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja karyawan dan asumsi tersebut antara lain:

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan tugas sampai tingkat maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerja.
5. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Dipenuhi berbagai keinginan karyawan tersebut perlu dilakukan organisasi yang meninginkan karyawan dengan kinerja yang baik. Penilaian kinerja merupakan salah satu kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (Martoyo,1996)

1. Mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
2. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan ke penugasan baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang tinggi.

2.3.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Efendi (2009:194), manfaat dari pengukuran kinerja individu adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun pegawai akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk mendapatkan posisi perkerjaan yang sesuai dengan kemampuannya
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi pegawai yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi kerja pegawai secara pororangan pada giliranya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan prodiktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan miningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi sarta pontensi leten pegawai.
4. Membantu organisasi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/serana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk menegeluarkan perasanya tentang perkerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.3.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dngan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedekannya. Pegukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat diteteapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandnag prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut.

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila maupun mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Antar tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan” *real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerja spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama, dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motivasi

Motif merupakan alasan atau pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menejer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Peluang adalah pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya. Terdapat dua fakto yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan di hambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.4. Penelitian terdahulu

Tabel. 2.1.
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil Penelitian
1	2	3	4
-Ijal Fahmi -Mukhlis Yunus -Amri (2014)	Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Perstasi Akademik serta	Variabel penelitian : pendidikan,komp entensi, motivasi,prerstasi ,kinerja. Objek penelitian : Universitas Serambi	Hasil penelitian menunjukan bahwa :pendidikan, kompetensi dan motivasi parsial maupun silmutan berpengaruh terhadap prestasi

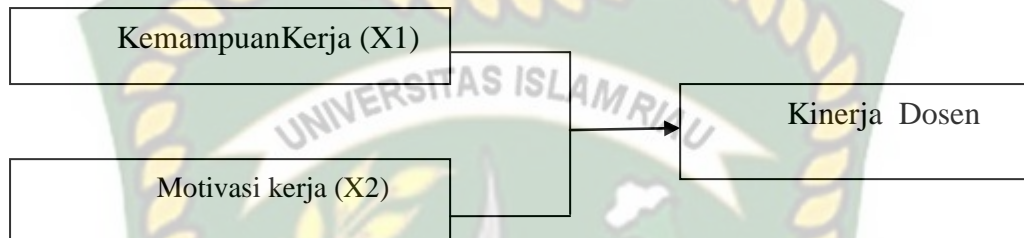
	dampaknya pada Kinerja dosen Universitas Serambi Mekah Banda Aceh	Mekah Banda Aceh	akademik, hal ini mengidentivikasi bahwa pendidikan, kompetensi dan motivasi baik secara persial maupun silmutan berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas serambi mekah Banda Aceh.
-Mizanul I'tidal -Andi Jam'an (2016)	Pengaruh Antara Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen di STIMIK AKBA MAKASR	Variabel penelitian : Kompentensi, Kompensasi, Motivasi, Pendidikan, Kinerja Objek penelitian : STIMIK AKBA MAKASAR	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap kinerja dosen hal ini ditunjukkan t hit ung =2,93 dan t tabel =2,03 pada taraf signifikansi 5%
-Netty -Agus M.Saragih (2016)	Pengaruh tingkat pendidikan dosen terhadap Kinerja dosen Politeknik Negeri Medan	Variabel penelitian : Pndidikan, kinerja Objek penelitian : Politeknik Negeri Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Hasil uji hipotesis dengan nilai F hitung sebesar 23,873 dan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha =0.05$ dan dari tabel distribusi F di peroleh nilai 2,32 sesuai di simpulkan bahwa tingkat pendidika berpengaruh nyata terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Medan.

2.5. Kerangka Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman mengenai model penelitian ini, maka disusunlah kerangka pemikiran seperti berikut

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Stepen P. Robbins (2003:52)

2.6. HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir di atas, maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut:

“Diduga kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Riau Pekanbaru”.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau