

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENDORONG KINERJA DOSEN TETAP PADA FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS UNIVERSITAS TELKOM

Andini, M.

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
andinisudarmadi@gmail.com

Yahya Arwiyah

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
yahya@telkomuniversity.ac.id

Astadi Pangarso

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

## **ABSTRACT**

*Related to the performance of the homebase lecturers at the Faculty of Communications and Business, Telkom University, in conduct the Tri Dharma Perguruan Tinggi (Three Pillars of Tertiary Education), research and community service feels lacking. That is why this research is intended to know the performance condition also to see the factors that encourage and the factors that are dominant towards the performance of fixed lecturers at the Faculty of Communications and Business in Telkom University. The method that is used in this research is descriptive analysis with factor analysis technique. The type of this research is quantitative research. The respondents in this research are the fixed lecturers at the Faculty of Communications and Business in Telkom University. The research data is obtained by distributing questionnaires towards 70 respondents and literature review. Based on the descriptive analysis result, fixed lecturers performance in the "good" category is about 77%. Factor analysis results states that ability factor, organizational structure factor, background factor, and perception factor are the factors that encourage the performance of the fixed lecturers at the Faculty of Communications and Business in Telkom University. The ability factor which is representated by attitude, motivation, expertise, discipline, effectivity, and efficiency factors has the highest value % of variance that is about 34,837%. Organizational structure factor which is representated by resource, leadership, work experience, and work design factor has the value % of variance about 10,588%. Background factor which is representated by initiative and demography factor has the value % of variance about 8,533% while the perception factor has the value % of variance about 7,630%.*

*Keyword: Performance, Factor Analysis, Faculty of Communications and Business in Telkom University, lecturer performance*

## **ABSTRAK**

Berkaitan dengan kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom, dalam melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, masih terdapat dosen yang belum mencapai standar sistem kinerja institusi. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja serta untuk melihat faktor yang mendorong dan faktor yang dominan terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan teknik analisis faktor. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Data penelitian didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada 70 responden dan studi pustaka. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja dosen tetap dalam kategori “baik” yaitu sebesar 77%. Hasil analisis faktor menyebutkan bahwa faktor kemampuan, faktor struktur organisasi, faktor latar belakang dan faktor persepsi merupakan faktor yang mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Faktor kemampuan yang diwakilkan dengan faktor sikap, motivasi, keahlian, disiplin, efektivitas dan efisiensi memiliki nilai *% of variance* tertinggi yaitu sebesar 34,837%. Faktor struktur organisasi yang diwakilkan dengan faktor sumber daya, kepemimpinan, pengalaman kerja, desain pekerjaan memiliki nilai *% of variance* yaitu sebesar 10,588%. Faktor latar belakang yang diwakilkan dengan faktor inisiatif dan demografi memiliki nilai *% of variance* 8,533%, sedangkan Faktor persepsi memiliki nilai *% of variance* 7,630%.

Kata kunci : Kinerja, Analisis faktor, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom, kinerja dosen

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi ASEAN Economic Community (AEC). Indonesia memiliki peluang berupa perlunya peningkatan pendidikan yang ditamatkan sampai dengan perguruan tinggi. Menurut Indrajit dan Djokopranoto (2009:4) Perguruan Tinggi merupakan jenjang pendidikan yang dirancang untuk mempersiapkan manusia-manusia terdidik yang memiliki derajat kualitas tertentu. Dosen merupakan *stakeholder* dalam perguruan tinggi yang berperan dalam memberikan mutu pendidikan untuk menghasilkan lulusan mahasiswa yang terdidik yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.

Universitas Telkom merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Bandung. Setiap tahunnya Universitas Telkom selalu melakukan penilaian kinerja di setiap fakultas termasuk penilaian kinerja terhadap dosen. Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan dari setiap fakultas serta untuk meningkatkan akreditasi setiap fakultas agar mendorong minat calon mahasiswa baru.

Pada tabel 1 tentang pencapaian Tridharma pengajaran pada tahun 2015 termasuk pada tahun ajaran genap 2014/2015 dan ganjil 2015/2016. Hasil pencapaian Tridharma pengajaran yang telah dilakukan oleh Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis belum optimal. Dapat dilihat pada periode genap 2014/2015, dosen yang telah mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 49% dari jumlah dosen atau 34 orang, sedangkan dosen yang belum mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 43% dari jumlah dosen atau 30 orang. Sedangkan periode ganjil 2015/2016, dosen yang telah mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 77% dari jumlah dosen atau 54 orang, sedangkan dosen yang belum mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 16% dari jumlah dosen atau 5 orang. Pada tabel 1 terdapat keterangan bahwa beberapa dosen tidak melakukan pengajaran dikarenakan cuti. Cuti tersebut di antaranya adalah terdapat dosen yang cuti bersalin, dosen mendapatkan tugas di luar Universitas, pergantian posisi dari posisi staf menjadi dosen tetap, dan dosen yang sakit. Serta terdapat 6 dosen *part time* yang tidak diwajibkan untuk melakukan Tridharma

**Tabel 1. Hasil Pencapaian TriDharma Pengajaran Dosen Tetap FKB.**

Tri Dharma Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen Melakukan Tridharma	Jabatan Fungsional Akademik	Standar Acuan Proporsi Beban Kinerja Dosen			Realita		
			Acuan Kinerja Institusi JFA/NJFA	Acuan Kinerja Institusi Jabatan Struktural	Ikatan Dinas	Tercapai	Tidak Tercapai	Ijin Cuti
Pengajaran	Genap 14/15 : 70 Dosen	Lektor (L)	Min 8 SKS - Max 10 SKS	Wadek : Min 4 SKS - Max 6 SKS	PID beasiswa YPT : Min 0 SKS PID dosen baru / menjabat : Min 6 SKS	Genap 14/15 : 49%	Genap 14/15 : 43%	Genap 14/15 : 8%
				Warek : Min 2 SKS - Max 4 SKS				
	Ganjil 15/16 : 70 Dosen	Asisten Ahli (AA)	Min 8 SKS - Max 12 SKS	Kaur, Sek.Prodi, Kalab, Asman : Min 6 SKS - Max 9 SKS				
				Ka.Prodi : Min 4 SKS - Max 6 SKS Kabid : Min 2 SKS - 4 SKS				
	Non Jabatan Fungsional Akademik (NJFA)	Min 12 SKS - Max 15 SKS	Wadek : Min 4 SKS - Max 6 SKS					
			Kaur : Min 6 SKS - Max 9 SKS					

Sumber: Universitas Telkom

Untuk pencapaian hasil Tridharma penelitian dan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan oleh Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis masih kurang optimal. Pada Tridharma penelitian, dosen yang telah mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 73% dari jumlah dosen atau 51 dosen, sedangkan dosen yang belum mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 27% dari jumlah dosen atau 19 orang. Pada *point* Tridharma pengabdian masyarakat, dosen yang telah mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 79% dari jumlah dosen atau 55 dosen, sedangkan dosen yang belum mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 21% dari jumlah dosen atau 15 orang. Dari

penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja penting dan berkontribusi terhadap kinerja (Pangarso, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa topik tentang kinerja dosen layak mendapat perhatian untuk diteliti.

Untuk pencapaian hasil Tridharma penelitian dan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan oleh Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis masih kurang optimal. Pada Tridharma penelitian, dosen yang telah mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 73% dari jumlah dosen atau 51 dosen, sedangkan dosen yang belum mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 27% dari jumlah dosen atau 19 orang.

**Tabel 2.** Hasil Pencapaian Tridharma Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Dosen Tetap FKB

Tri Dharma Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen Melakukan	Jabatan Fungsional Akademik	Standar Acuan Proporsi Beban Kinerja Dosen			Realita		
			Acuan Kinerja Institusi JFA/NJFA	Acuan Kinerja Institusi Jabatan Struktural	Ikatan Dinas	Tercapai	Tidak Tercapai	Ijin Cuti
Penelitian	Tahun 2015 : 70 Dosen	Lektor (L)	Min 3 - Max 8	Wadek, Warek : Min 1 - Max 2	PID beasiswa YPT : Min 0 SKS PID dosen baru / menjabat : Min 6 SKS	Tahun 2015 : 73%	Tahun 2015 : 27%	
		Asisten Ahli (AA)	Min 2 - Max 3	Kaur, Sek.Prodi, Ka.Prodi, Kalab, Asman : Min 1 - Max 3 Kabid : Min 1 - Max 2				
		Non Jabatan Fungsional Akademik (NJFA)	Min 2 - Max 3	Wadek : Min 1 - Max 2 Kaur : Min 1 - Max 3				
Pengabdian Masyarakat	Tahun 2015 : 70 Dosen	Lektor (L)	Min 1 - Max 3	Wadek, Warek : Min 0 - Max 2	PID beasiswa YPT : Min 0 SKS PID dosen baru / menjabat : Min 6 SKS	Tahun 2015 : 79%	Tahun 2015 : 21%	
		Asisten Ahli (AA)	Min 1 - Max 3	Kaur, Sek.prodi, Kalab, Asama : Min 0 - Max 3 Ka.Prodi, Kabid : Min 0 - Max 2				
		Non Jabatan Fungsional Akademik (NJFA)	Min 1 - Max 3	Wadek : Min 0 - Max 2 Kaur : Min 0 - Max 3				

Sumber: Universitas Telkom

Pada *point* Tridharma pengabdian masyarakat, dosen yang telah mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 79% dari jumlah dosen atau 55 dosen, sedangkan dosen yang belum mencapai Standar Kinerja Institusi (SKI) sebesar 21% dari jumlah dosen atau 15 orang. Dari penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja penting dan berkontribusi terhadap kinerja (Pangarso, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa topik tentang kinerja dosen layak mendapat perhatian untuk diteliti.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis.

#### TINJAUAN PUSTAKA

Prawirosentono (2012:2) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

#### Faktor-faktor yang mendorong kinerja

Dalam penelitian ini teori faktor-faktor yang mendorong kinerja bersumber dari teori Simamora dalam Mangkunegara (2012:14), Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13), Prawirasentono (2012:27) dan Nawawi dalam Pangarso (2013:32). Dapat digambarkan seperti pada tabel 2.

Berdasarkan teori-teori tersebut maka peneliti melakukan pensejajaran teori mengurangi kesamaan arti suatu teori yang akan peneliti gunakan untuk dijadikan faktor-faktor yang mendorong kinerja dalam kerangka pemikiran. Terdapat (15) Faktor-faktor ini merupakan hasil dari pensejajaran

teori yang telah peneliti lakukan yang bersumber dari teori Simamora dalam Mangkunegara (2012:14), Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13), Prawirasentono (2012:27) dan Nawawi dalam Syafira (2013: 32) berupa faktor Kemampuan, Keahlian, Latar Belakang, Demografi, Sikap, Inisiatif, Disiplin, Persepsi, Motivasi, Sumber Daya, Pengalaman Kerja, Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Desain Pekerjaan, Efektivitas dan Efisiensi. Kelima belas faktor ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Faktor kemampuan (*ability*) menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13). Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very*

*superior, gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Keahlian. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) keahlian berasal dari kata ahli yang memiliki arti orang yang mahir dan paham sekali dalam suatu ilmu/pekerjaan. Sedangkan pengertian manajemen keahlian adalah pemahaman dan pengembangan yang mereka miliki. Maka dari itu dapat disimpulkan keahlian merupakan pemahaman, pengembangan, serta kemahiran seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. (Simamora dalam Mangkunegara, 2012: 14).

**Tabel 3.** Faktor – Faktor Yang Mendorong Kinerja

Simamora dalam Mangkunegara (2012: 14)	Keith Davis dalam Mangkunegara (2012: 13)	Prawirosentono (2012: 27)	Nawawi dalam Pangarso (2014)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Keahlian</li> <li>3. Latar Belakang</li> <li>4. Demografi</li> <li>5. Persepsi</li> <li>6. Sikap</li> <li>7. Kepribadian</li> <li>8. Pembelajaran</li> <li>9. Motivasi</li> <li>10. Sumber daya</li> <li>11. Kepemimpinan</li> <li>12. Penghargaan</li> <li>13. Struktur Organisasi</li> <li>14. Desain Pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Motivasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektivitas dan Efisiensi</li> <li>2. Otoritas dan Tanggung Jawab (<i>Authority and Responsibility</i>)</li> <li>3. Disiplin (<i>Dicipline</i>)</li> <li>4. Inisiatif (<i>Initiative</i>)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan pegawai</li> <li>2. Pengetahuan pegawai</li> <li>3. Keahlian pegawai</li> <li>4. Sumber daya</li> <li>5. Pengalaman kerja.</li> <li>6. Motivasi pegawai</li> </ol>

Latar Belakang. Latar belakang adalah suatu dasar atau alasan suatu tindakan ataupun perbuatan (KBBI). Dalam kaitannya dengan kinerja latar belakang merupakan dasar atau alasan yang mendasari seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya (Simamora dalam Mangkunegara, 2012:14).

Demografi. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) demografi berkaitan dengan umur, status perkawinan, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan (Simamora dalam Mangkunegara, 2012:14).

Sikap (*attitude*), menurut Secord dan Backman dalam Azwar (2012:5) sikap adalah

kesiap-siagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu pada perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang para karyawan mengenai aspek – aspek dari lingkungan kerja mereka (Simamora dalam Mangkunegara, 2012:14).

Inisiatif (*initiative*). Menurut Robert E. Quin dalam bukunya “*Becoming a Master Manager, a Competency Framework*”, inisiatif seseorang melibatkan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu

yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Memberikan energi dan antusiasme yang besar dan positif kepada organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. (Prawirasentono, 2012:27).

Disiplin (*dicipline*). Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam ketaatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan (Prawirasentono, 2012:27).

Persepsi. Menurut Leavitt dalam Desmita (2011: 117), "*Perception*" dalam pengertian sempit adalah penglihatan, yaitu bagaimana seseorang melihat sesuatu; sedangkan dalam arti luas, *perception* adalah pandangan, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Maka dari itu, jika dikaitkan dengan kinerja maka persepsi dapat diartikan bagaimana cara seorang karyawan memandang atau mengartikan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Simamora dalam Mangkunegara, 2012:14).

Faktor motivasi pegawai. Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Ridhailah (2012:8) membagi motivasi ke dalam 5 (lima) tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan jaminan keamanan, kebutuhan sosial, Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri (Nawawi dalam Syafira, 2013:32).

Sumber daya yang tersedia, Menurut Nawawi dalam Syafira (2013:32) apabila sumber daya yang tersedia terbatas bagi

pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor pengalaman kerja. Menurut Hasibuan (2014:55) pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai" (Nawawi dalam Syafira, 2013:32).

Kepemimpinan. Menurut Blancard dan Hersey dalam Sutrisno (2011:214) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Simamora dalam Mangkunegara, 2012:14).

Struktur organisasi. Struktur organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam Syafira (2013:31) merupakan kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.

Desain pekerjaan (*Job design*). Menurut Hackman dan Oldham dalam Ningrum (2014:11) pekerjaan perlu didiagnosis dan diperbaiki melalui lima dimensi kerja yang pokok yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Simamora dalam Mangkunegara, 2012: 14).

Efektivitas dan Efisiensi. Menurut Chester I. Bernard dalam bukunya yang berjudul "*The function of Executive*" dijelaskan arti efektif dan efisien adalah bila suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai, maka kegiatan tersebut



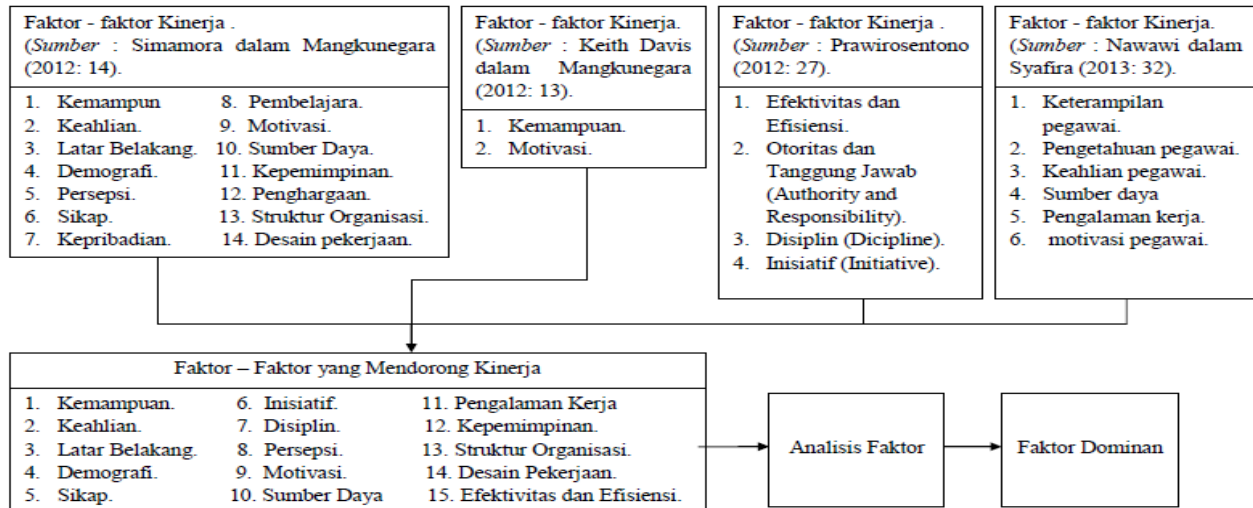
adalah efektif, tetapi bila konsekuensi-konsekuensi yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun itu efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari-cari tidak penting, maka kegiatan tersebut efisien (Prawirasentono, 2012:27).

### **Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel yaitu kinerja. Kinerja dapat didorong oleh beberapa faktor, dalam penelitian ini faktor – faktor yang

digunakan untuk mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis yaitu Kemampuan, Keahlian, Latar Belakang, Demografi, Sikap, Inisiatif, Disiplin, Persepsi, Motivasi, Sumber Daya, Pengalaman Kerja, Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Desain Pekerjaan, Efektivitas dan Efisiensi. 15 Faktor ini merupakan hasil dari pensejajaran teori yang telah peneliti lakukan yang bersumber dari teori Simamora dalam Mangkunegara (2012:14), Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13), Prawirasentono (2012:27) dan Nawawi dalam Syafira (2013: 32).

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Selain itu digunakan teknik analisis faktor untuk mengetahui faktor yang dominan yang mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Menggunakan skala likert 1-5 (Sangat tidak setuju-Sangat setuju). Dengan sampel sebanyak 70 responden, jumlah sampel dihitung menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data melalui kuesioner kepada dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom serta studi pustaka.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin responden, dilihat dari hasil pengumpulan data melalui

kuesioner, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang merupakan dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom berjenis kelamin Wanita lebih dominan daripada responden Pria, dimana jumlah responden Wanita sebanyak 40 orang dosen (57%) dari total 70 responden, dan sisanya adalah responden berjenis kelamin Pria sebanyak 30 orang dosen (43%).

Berdasarkan Usia, dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner, dapat diketahui bahwa 18,57% atau 13 orang dosen berusia kurang dari 30 tahun, 55,72% atau 39 orang dosen berusia 31 tahun – 40 tahun, dan 25,71% atau 18 orang dosen berusia diatas 40 tahun.

Berdasarkan Pendidikan, dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner 89% atau 62 orang merupakan lulusan magister dan

11% atau 8 orang merupakan lulusan doktor. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak memiliki gelar magister. Hal ini dikarenakan syarat untuk menjadi seorang dosen tetap harus memiliki gelar magister menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 tahun 2009 pasal 43. Sesuai dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 tahun 2009 pasal 43 dengan gelar magister diharapkan para dosen dapat menerapkan segala ilmu dan berbagi pengalaman yang sangat luas kepada mahasiswa serta dapat mengatasi kendala-kendala yang dihadapi baik di lingkungan mahasiswa maupun intitusi dan dapat berinovasi serta berpikiran kreatif.

Dalam penelitian ini tidak dikhususkan menganalisis karakteristik responden oleh sebab itu untuk mengetahui penyebab banyaknya dosen berjenis kelamin wanita serta banyaknya dosen berada di rentang usia 31–40 tahun memerlukan penelitian khusus yang lebih lanjut untuk mengetahui apakah naluri atau kesempatan berperan mempengaruhi jumlah dosen wanita yang lebih dominan dibandingkan dengan jumlah dosen pria dan untuk mengetahui apakah rentang usia tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menambah wawasan, ilmu dan prestasi kerja serta dapat menghasilkan kinerja yang optimal agar mendukung pencapaian tujuan institusi.

## Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

**Tabel 3.** Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Secara Keseluruhan

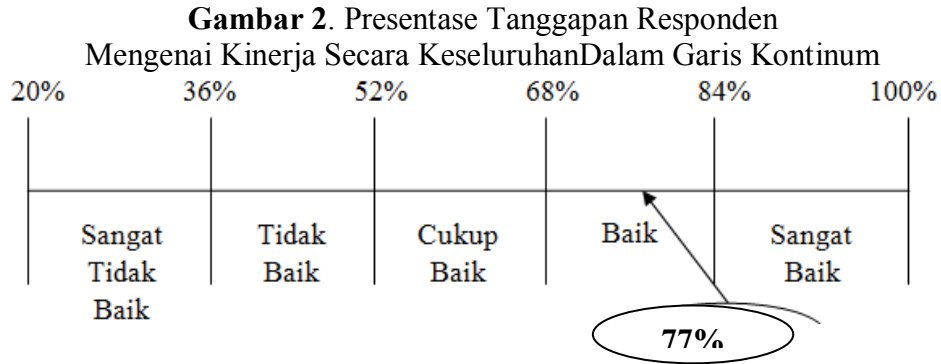
No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata %	Kategori
1.	Kemampuan	283	350	81%	Baik
2.	Keahlian	276	350	79%	Baik
3.	Latar Belakang	268	350	77%	Baik
4.	Demografi	252	350	72%	Baik
5.	Sikap	263.4	350	75%	Baik
6.	Inisiatif	261	350	75%	Baik
7.	Disiplin	263	350	75%	Baik
8.	Persepsi	282	350	81%	Baik
9.	Motivasi	263.167	350	75%	Baik
10.	Sumber Daya	276.5	350	79%	Baik
11.	Pengalaman Kerja	271.333	350	78%	Baik
12.	Kepemimpinan	267	350	76%	Baik
13.	Struktur Organisasi	271	350	77%	Baik
14.	Desain Pekerjaan	269.25	350	77%	Baik
15.	Efektivitas dan Efisiensi	267	350	76%	Baik
<b>Rata – Rata Skor Total</b>					<b>268.128</b>
<b>Rata – Rata Skor Total (dalam %)</b>					<b>77%</b>

Sumber: hasil survey lapangan

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif mengenai kinerja, maka dapat diketahui bahwa yang memperoleh 4 persentase tertinggi adalah dimensi kemampuan dengan persentase sebesar 81%, persepsi dengan persentase sebesar 81%, keahlian dengan persentase sebesar 79% dan sumber daya dengan persentase sebesar 79%.

Rata-rata skor total dari keseluruhan kinerja setelah dilakukan penjumlahan dari setiap skor total items pernyataan adalah

268.128, sedangkan rata-rata skor ideal dari keseluruhan kinerja setelah dilakukan penjumlahan dari setiap skor ideal items pernyataan adalah 350. Persentase penilaian kinerja oleh dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis secara keseluruhan yaitu  $(268.128 : 350) \times 100\% = 77\%$ . Skor rata-rata persentase tanggapan responden tentang kinerja secara keseluruhan dapat dilihat pada garis kontinum seperti pada Gambar 2:



**Analisis Faktor**

***KMO dan Bartlett's Test***

Untuk menguji ketepatan analisis faktor dan mengetahui kecukupan data, maka uji statistik yang digunakan adalah *Barlett's Test Sphericity* dan *Kaiser Mayer Olkin* (KMO). Hasil perhitungan harus memiliki

nilai KMO sebesar 0,5 dan jika kurang dari nilai tersebut, maka penelitian tidak dapat dilanjutkan atau analisis faktor tidak layak dilakukan. Pengujian pertama dilakukan menggunakan KMO dan *Bartlett Test Sphericity* dengan hasil perhitungan pada Gambar3.

**Gambar 3.** KMO dan *Bartlett's Test*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.809
Bartlett's Test of Sphericity		350.302
	Approx. Chi-Square	
	df	105
	Sig.	.000

Diketahui bahwa hasil KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) adalah 0,809 dengan signifikansi 0,000. Karena angka KMO tersebut sudah diatas 0,7 dan signifikansi dibawah 0,05, maka faktor yang ada dapat di analisis lebih lanjut dengan analisis faktor.

#### ***Anti-Image Matrices***

Selanjutnya, untuk melihat korelasi antar variabel independen dapat diperhatikan tabel

*Anti-Image Matrices*. Dari pengolahan data diperoleh *Anti-Image Matrices* yang dapat dilihat dalam tabel 4. Berdasarkan hasil menggunakan *Anti-Image Matrices* seperti pada Tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai MSA (yang dilihat dari angka diagonal pada *Anti Image Correlation*) >0,5, maka nilai dari setiap faktor dapat di prediksi dan di analisis lebih lanjut.

**Tabel 4. *Anti-Image Matrices***

No.	Faktor-faktor	Angka MSA
1.	Kemampuan	0.842
2.	Keahlian	0.856
3.	Latar Belakang	0.714
4.	Demografi	0.750
5.	Sikap	0.780
6.	Inisiatif	0.861
7.	Disiplin	0.876
8.	Persepsi	0.588
9.	Motivasi	0.800
10.	Sumber Daya	0.851
11.	Pengalaman Kerja	0.786
12.	Kepemimpinan	0.886
13.	Struktur Organisasi	0.760
14.	Desain Pekerjaan	0.841
15.	Efektivitas dan Efisiensi	0.798

Sumber: Hasil survey lapangan

#### ***Communalities***

Untuk melihat hubungan antara variabel asal dengan variabel yang terbentuk dapat dilihat pada tabel 5. *Communalities* adalah untuk melihat kontribusi presentase suatu variabel terhadap faktor yang terbentuk. Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa

Faktor persepsi, angkanya adalah 0,827 yang berarti sekitar 82,7% varian variabel persepsi dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Faktor latar belakang, angkanya adalah 0,724 yang berarti sekitar 72,4% varian variabel latar belakang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian seterusnya untuk variabel

lainnya, dengan ketentuan bahwa semakin besar erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk. *communalities* sebuah variabel, berarti semakin

**Tabel 5. Communalities**

<b>Faktor</b>	<b>Initial</b>	<b>Extraction</b>
Kemampuan	1,000	0.661
Keahlian	1,000	0.574
Latar Belakang	1,000	0.724
Demografi	1,000	0.632
Sikap	1,000	0.654
Inisiatif	1,000	0.557
Disiplin	1,000	0.505
Persepsi	1,000	0.827
Motivasi	1,000	0.606
Sumber Daya	1,000	0.547
Pengalaman Kerja	1,000	0.677
Kepemimpinan	1,000	0.627
Struktur Organisasi	1,000	0.602
Desain Pekerjaan	1,000	0.548
Efektivitas dan Efisiensi	1,000	0.499

Sumber: Hasil survey lapangan

### ***Proses factoring***

Dalam menentukam faktor baru, dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Initial Eigenvalues* pada tabel *Total Variance Explained*. Secara jelasnya dapat dilihat pada tabel 6. Untuk menentukan berapa faktor yang terbentuk dapat dilihat dari besar nilai

Eigenvalue-nya. Tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat 4 faktor yang memiliki total eigenvalue  $> 1$ , hal ini menunjukkan bahwa faktor dapat dipertahankan. Sedangkan pada faktor kelima dan seterusnya memiliki nilai eigenvalue  $< 1$ , maka faktor tidak dapat dipertahankan.

**Tabel 6. Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.226	34.837	34.837	5.226	34.837	34.837	2.923	19.488	19.488
2	1.588	10.588	45.425	1.588	10.588	45.425	2.818	18.785	38.273
3	1.280	8.533	53.958	1.280	8.533	53.958	2.231	14.872	53.145
4	1.145	7.630	61.589	1.145	7.630	61.589	1.267	8.444	61.589
5	.871	5.805	67.394						
6	.811	5.406	72.801						
7	.755	5.036	77.836						
8	.618	4.117	81.954						
9	.581	3.875	85.829						
10	.435	2.902	88.731						
11	.419	2.792	91.523						
12	.396	2.637	94.160						
13	.371	2.475	96.635						
14	.285	1.899	98.534						
15	.220	1.466	100.000						

Sumber: Hasil survey lapangan

Setiap faktor memiliki varian 1, dengan total varian adalah  $15 \times 1 = 15$ . Jika 15 faktor tersebut dirangkum ke dalam component, maka varian yang dapat dijelaskan oleh component yaitu :

- Component 1* :  $5,226 : 15 \times 100\% = 34,84\%$ . Component 1 dapat mewakili sebesar 34,84% dari variabilitas kelima belas faktor asli.
- Component 2* :  $1,588 : 15 \times 100\% = 10,58\% \sim 10,6\%$ . Component 2 dapat mewakili sebesar 10,6% dari variabilitas kelima belas faktor asli.

- Component 3* :  $1,280 : 15 \times 100\% = 8,53\%$ . Component 3 dapat mewakili sebesar 8,53% dari variabilitas kelima belas faktor asli.

- Component 4* :  $1,145 : 15 \times 100\% = 7,63\%$ . Component 4 dapat mewakili sebesar 7,63% dari variabilitas kelima belas faktor asli.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat component tersebut dapat mewakili keragaman faktor asal.

### ***Pengelompokan Faktor***

Langkah selanjutnya adalah pengelompokkan faktor yang dapat dilihat dalam *component*



*matrix. Component matrix* berisikan *factor loading* (yaitu nilai korelasi) antara setiap faktor dan variabel-variabel analisis. *Factor loading* menentukan faktor yang layak untuk

dipertimbangkan dengan nilai signifikan > 0,5. Tabel *component matrix* dapat dilihat dalam tabel 7.

**Tabel 7. Component Matrix**

	Component			
	1	2	3	4
Kemampuan	.654	-.170	-.452	-.018
Keahlian	.590	-.183	-.261	.352
Latar_belakang	.503	-.463	.396	.315
Demografi	.551	.032	.570	-.051
Sikap	.670	-.361	-.271	.022
Inisiatif	.535	-.382	.344	.086
Disiplin	.627	-.020	-.050	.331
Persepsi	.248	.507	-.036	.712
Motivasi	.604	.080	-.464	-.143
Pengalaman_kerja	.584	.360	.275	-.001
Sumber_daya	.698	.419	-.091	-.080
Kepemimpinan	.697	.285	.012	-.245
Struktur_organisasi	.516	.523	.153	-.196
Desain_pekerjaan	.651	-.107	.082	-.324
Efektivitas_efisiensi	.580	-.314	.026	-.252

Sumber: Hasil survey lapangan

Tabel 7 menunjukkan bahwa 15 faktor asli akan masuk di antara component 1, component 2, component 3 dan component 4 (faktor baru). Dalam proses component matrix, jika terdapat nilai korelasi < 0,5, maka harus dilakukan rotasi ulang.

#### **Rotasi Faktor**

Tujuan rotasi faktor adalah untuk mengatasi kondisi saat kesulitan dalam penentuan

variabel yang akan dimasukkan ke dalam salah satu faktor, atau disaat proses *factoring* hanya menghasilkan satu faktor saja, dan apabila sebuah faktor diragukan layak atau tidaknya ketika dimasukkan ke faktor. Pada penelitian ini, rotasi faktor menggunakan cara varimax. Tabel *Rotated component matrix* dapat dilihat dalam tabel 8.

**Tabel 8.** *Rotated Component Matrix*

	<b>Component</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Kemampuan	.789	.166	.102	.009
Keahlian	.621	.036	.295	.317
Latar_belakang	.179	-.016	.824	.114
Demografi	-.063	.521	.597	-.013
Sikap	.727	.082	.341	-.046
Inisiatif	.209	.127	.704	-.051
Disiplin	.446	.230	.355	.356
Persepsi	.046	.219	-.007	.881
Motivasi	.691	.345	-.097	-.003
Pengalaman_kerja	.074	.662	.256	.193
Sumber_daya	.389	.702	.020	.182
Kepemimpinan	.352	.699	.119	-.029
Struktur_organisasi	.068	.768	.007	.087
Desain_pekerjaan	.386	.458	.336	-.275
Efektivitas_efisiensi	.441	.237	.398	-.301

Sumber: Hasil survey lapangan

Setiap faktor awal dapat dimasukkan ke dalam empat faktor yang terbentuk dan dapat dilihat hasilnya dalam tabel 9, tabel 10, tabel 11 dan tabel 12.

Keenam variabel faktor yang ada pada tabel 9 masuk ke dalam *component* faktor 1. Hal ini dikarenakan keenam variabel faktor tersebut menunjukkan korelasi yang kuat pada faktor 1. *Component* atau faktor pertama memiliki *% of Variance* terbesar yakni 34.837% sehingga faktor ini menjadi faktor yang paling dominan yang mendorong kinerja dari hal kemampuan, sikap, motivasi, keahlian, disiplin, efektivitas dan efisiensi.

**Tabel 9. Component1**

No.	Faktor Awal	Faktor Loading
1.	Kemampuan	0.789
2.	Sikap	0.727
3.	Motivasi	0.691
4.	Keahlian	0.621
5.	Displin	0.446
6.	Efektivitas dan Efisiensi	0.441

Sumber: Hasil survey lapangan

Keempat variabel faktor yang ada pada tabel 10 masuk ke dalam *component* faktor 2. Hal ini dikarenakan keempat variabel faktor tersebut menunjukkan korelasi yang kuat pada faktor 2. *Component* atau faktor kedua ini menjadi faktor kedua yang mendorong kinerja dari hal struktur organisasi, sumber daya, kepemimpinan, pengalaman kerja, desain pekerjaan karena memiliki % of *Variance* terbesar kedua 10.588%.

**Tabel 10. Component2**

No.	Faktor Awal	Faktor Loading
1.	Struktur Organisasi	0.768
2.	Sumber Daya	0.702
3.	Kepemimpinan	0.699
4.	Pengalaman Kerja	0.662
5.	Desain Pekerjaan	0.458

Sumber: Hasil survey lapangan

Ketiga variabel faktor yang ada pada tabel 11 masuk ke dalam *component* faktor 3. Hal ini dikarenakan ketiga variabel faktor tersebut menunjukkan korelasi yang kuat pada faktor 3. *Component* atau faktor ketiga ini menjadi faktor ketiga yang mendorong kinerja dari hal latar belakang, inisiatif dan demografi karena memiliki % of *Variance* terbesar ketiga 8.533%

**Tabel 11. Component3**

No.	Faktor Awal	Faktor Loading
1.	Latar Belakang	0.824
2.	Inisiatif	0.704
3.	Demografi	0.597

Sumber: Hasil survey lapangan

Variabel faktor yang ada pada tabel 12 masuk ke dalam *component* faktor 4. Hal ini dikarenakan variabel faktor tersebut menunjukkan korelasi yang kuat pada faktor 4. *Component* atau faktor keempat menjadi faktor keempat yang mendorong kinerja dari hal persepsi karena memiliki % of *Variance* terbesar yakni 7.630%.

**Tabel 12. Component4**

No.	Faktor Awal	Faktor Loading
1.	Persepsi	0.831

Sumber: Hasil survey lapangan

### ***Penamaan Faktor***

Dari 15 faktor asli yang di analisis faktor, terbentuk 4 faktor baru. Pada penelitian ini, penamaan faktor berdasarkan pada factor loading yang paling tertinggi pada masing-masing faktor yang telah terbentuk (Supranto, 2010: 326). Berikut ini merupakan 4 faktor yang telah terbentuk:

1. Kemampuan. Faktor ini dinamakan kemampuan dikarenakan dalam pengelompokan faktor, faktor kemampuan memiliki nilai faktor tertinggi dan dalam faktor ini yang terdiri dari faktor sikap, motivasi, keahlian, disiplin, efektivitas dan efisiensi yang menggambarkan faktor-faktor yang mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.
2. Struktur Organisasi. Faktor ini dinamakan struktur organisasi dikarenakan dalam pengelompokan faktor, faktor struktur organisasi memiliki nilai faktor tertinggi dan dalam faktor ini yang terdiri dari faktor sumber daya, kepemimpinan, pengalaman kerja, desain pekerjaan yang menggambarkan faktor-faktor yang mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.
3. Latar Belakang. Faktor ini dinamakan latar belakang dikarenakan dalam pengelompokan faktor, faktor latar belakang memiliki nilai faktor tertinggi dan dalam faktor ini yang terdiri

dari faktor inisiatif dan demografi yang menggambarkan faktor-faktor yang mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.

4. Persepsi. Faktor ini dinamakan persepsi dikarenakan dalam pengelompokan faktor, faktor persepsi memiliki nilai faktor tertinggi dan dalam faktor ini merupakan faktor satu-satunya yang masuk kedalam Component 4, serta persepsi seorang dosen dapat menggambarkan faktor-faktor yang mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Analisis Faktor-faktor Yang Mendorong Kinerja Dosen Tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi atau situasi kinerja pada dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom berada pada kategori “baik”. Dimana persentase dimensi tertinggi hingga terendah yaitu kemampuan, persepsi, sumber daya, keahlian, pengalaman kerja, struktur organisasi, desain pekerjaan, latar belakang, kepemimpinan, efektivitas dan efisiensi, sikap, motivasi, disiplin, inisiatif, demografi.
2. Faktor yang mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom yaitu:
  - a. Faktor Kemampuan mencakup sikap, motivasi, keahlian, disiplin, efektivitas dan efisiensi.
  - b. Faktor Struktur Organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, pengalaman kerja, desain pekerjaan.
  - c. Faktor Latar Belakang mencakup inisiatif dan demografi.
  - d. Faktor Persepsi.
3. Faktor-faktor yang dominan mendorong kinerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom adalah Faktor Kemampuan yang mencakup lima variabel yaitu sikap, motivasi, keahlian, disiplin, efektivitas dan efisiensi. Hal ini dikarenakan besaran nilai *% of variance* yang dihasilkan dalam proses analisis faktor dalam faktor kemampuan lebih tinggi dibanding faktor struktur organisasi, faktor latar belakang dan faktor persepsi

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*, Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Desmita. (2011). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, A. (2014). *Persiapan Universitas Telkom Untuk Menghadapi ASEAN Economy Community 2015*. Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis (Sneb).
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemenen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafira, M. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Marketing Pt. Bank Muamalat, Tbk Cabang Bandung).
- Ningrum, P. S. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dosen Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Telkom.