

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENELITIAN DOSEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

Poni Sukaesih Kurniati<sup>1</sup>  
Tatik Fidowaty<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Komputer Indonesia  
email: <sup>1</sup>[poni.sukaesih@email.unikom.ac.id](mailto:poni.sukaesih@email.unikom.ac.id); <sup>2</sup>[tatik.fidowaty@email.unikom.ac.id](mailto:tatik.fidowaty@email.unikom.ac.id)

### Abstract

Universitas Komputer Indonesia is a college that plays a role in educational development. One component is the involvement of lecturers as educators and scientists who have the obligation to implement the tri dharma. Tridharma includes dharma education, dharma research and dharma dedication to the community. Lecturer performance will be seen from the implementation of the three dharma. In this study, researchers will examine the performance of lecturers from the research dharma because this dharma still lacks attention. The research method used is explanatory research with quantitative approach. The technique of determining the sample using proportional random sampling. Data collection techniques were conducted by questionnaire, non-participant observation, literature study, unstructured interview, and documentation. Questionnaires were distributed to 65 lecturers. Technical analysis of data used is the analysis of quantitative data with Likert scale. To know the magnitude of influence then the researcher uses path analysis. The results showed that the lecturer's research performance was influenced by individual competence, management support, and organizational support. Simultaneously have a significant influence on lecturer's performance of 32.5% and the rest influenced by other factors that are not researched by researchers.

**Keywords:** performance, research, lecturer.

---

### Abstrak

Universitas Komputer Indonesia merupakan perguruan tinggi yang turut berperan dalam pembangunan pendidikan. Salah satu komponennya adalah adanya keterlibatan dosen sebagai tenaga pendidik dan ilmuwan yang memiliki kewajiban melaksanakan tridharma. Tridharma meliputi dharma pendidikan, dharma penelitian dan dharma pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen akan terlihat dari pelaksanaan ketiga dharma tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti kinerja dosen dari dharma penelitian karena dharma ini masih kurang mendapatkan perhatian. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan proportional random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket, observasi non partisipan, studi pustaka, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Angket disebarakan kepada 65 orang dosen. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisa data kuantitatif dengan skala likert. Untuk mengetahui besarnya pengaruh maka peneliti menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penelitian dosen dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan manajemen dan dukungan organisasi. Secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 32,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata kunci :** kinerja, penelitian, dosen.

### 1. Pendahuluan

Universitas Komputer Indonesia (Unikom) merupakan salah satu perguruan tinggi di Indonesia yang memiliki komitmen kuat untuk turut ambil bagian dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Dalam

rangka pem-bangunan pendidikan, diperlukan peran serta dari seluruh komponen civitas akademika Unikom untuk mewujudkannya. Salah satu komponen civitas akademika yang sangat berperan adalah dosen sebagai ujung tombaknya.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan undang-undang tersebut, terlihat bahwa dosen merupakan tenaga profesional dan ilmuwan yang memiliki peran begitu besar dalam mencerdaskan bangsa. Dosen tidak hanya melakukan pendidikan dan pengajaran, seperti diasumsikan banyak orang. Namun dosen pun memiliki kewajiban untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bentuk transformasi, pengembangan dan peyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kewajiban dosen ini diistilahkan dengan tridharma perguruan tinggi, dimana dosen berkewajiban

melakukan darma pendidikan, darma penelitian dan darma pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, kinerja penelitian dosen Unikom masih belum optimal, hal ini terlihat dari adanya indikasi masalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Penelitian

Apabila merujuk kepada regulasi yang ada, setiap dosen harus melaksanakan penelitian sebanyak satu penelitian setiap semester. Maka idealnya di setiap tahun akan memiliki dua judul penelitian atau minimal satu judul penelitian, jika penelitiannya dengan kategori *multi years*.

Berdasarkan data dari BAAK tahun 2017, dosen tetap Unikom sebanyak 189 orang namun secara kuantitas penelitian yang dihasilkan dosen Unikom belum sebanding dengan jumlah dosen yang ada. Hal tersebut dapat dilihat dari penelitian yang bersumber dari hibah Dikti pada tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Penelitian Sumber Hibah Ditlitabmas Berdasarkan Sebaran Skema Penelitian**

No	Tahun	Skema Penelitian						Jumlah
		PTPS	PSN	PPT	PF	PDD	PDP	
1	2013			5			12	17
2	2014	1		5	1	2	16	25
3	2015	1		6	2	1	3	13
4	2016	1	2	9			14	26
	Total	3	2	25	3	3	45	81

Sumber: LPPM Unikom, 2017

Selain sumber dana hibah ditlitabmas, jumlah penelitian dosen Unikom yang berdasarkan sumber dana non-ditlitabmas

masih rendah pula. Hal ini terlihat dari tabel 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Penelitian Sumber Penelitian Hibah non Ditlitabmas Berdasarkan Sebaran Skema Penelitian**

No	Tahun	Skema Penelitian			Jumlah
		PT	PD	PE	
1	2010	10			10
2	2011	10		1	11
3	2012	23	2		25
4	2013	26		2	28
5	2014	15			15
6	2015	30	3		33
	Total	114	5	3	122

b. Kualitas Penelitian

Pada umumnya penelitian dosen Unikom belum menunjukkan kualitas yang maksimal. Hal ini terlihat dari skema penelitian yang dilaksanakannya pada umumnya skema

Penelitian Terapan (PT) dan Penelitian Dasar (PD) serta Penelitian Experimental (PE).

(1). Penggunaan dana dalam penelitian menjadi permasalahan yang berkembang di kalangan para dosen. Berdasarkan wawancara awal penelitian, dana yang

bersumber dari internal Unikom, belum begitu memotivasi kegiatan penelitian dosen. Masih ditemukan beberapa dosen yang merasa kekurangan dana dikarenakan penelitian yang akan dilakukannya memerlukan dana yang cukup tinggi.

- (2). Ketepatan waktu dalam penelitian yang disertai ketepatan mempublikasikan hasil penelitian masih rendah.

Permasalahan kinerja penelitian dosen Unikom diatas, tentunya tidak terlepas dari adanya indikasi masalah terkait kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen dari Unikom sendiri. Berdasarkan observasi awal terlihat bahwa hal tersebut di atas terjadi karena adanya indikasi masalah sebagai berikut:

- (1). Kemampuan dan keterampilan dalam penelitian dosen bervariasi, disertai dengan motivasi yang beragam.
- (2). Pimpinan belum sepenuhnya mengenali kelemahan para dosen dalam penelitian dan membantu mengatasinya, bahkan mengenali kemampuan potensi penelitian dosen dan mengembangkannya.
- (3). Budaya penelitian di kalangan dosen Unikom belum terasah, hal ini karena pandangan atas pekerjaan penelitian merupakan pekerjaan yang menghabiskan banyak waktu.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian tentang kinerja penelitian dosen merupakan hal menarik untuk diteliti. Penelitian yang serupa dengan yang akan peneliti laksanakan pernah diteliti oleh Fidowaty dan Kurniati (2015) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Komputer Indonesia. Pramudyo (2011) meneliti tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada kopertis Wilayah V Yogyakarta, sementara Sulastri meneliti tentang hubungan motivasi dengan kinerja dosen (2007). Penelitian-penelitian tersebut di atas memiliki kesamaan dari sisi metode penelitian yang digunakan, namun

memiliki perbedaan dari sisi teori dan lokus penelitian.

Beranjak dari latar belakang di atas maka peneliti merumuskan penelitian ini dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia”.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Konsep Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang berbicara tentang hasil kerja, prestasi kerja atau *performance*. Pendapat para ahli tentang kinerja pun beragam, dengan titik perhatian yang berbeda. Bernardine dan Russell (1998:379) mengemukakan bahwa “*Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period.*” Sementara itu Simanjuntak mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2011:1). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Simanjuntak, Bastian mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

Beranjak dari ketiga pendapat di atas, kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Sementara itu, Wirawan (2009:5) mengatakan bahwa kinerja adalah “keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hal ini dipertegas oleh Mangkunegara (2007:9) bahwa kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun pada aspek lainnya kinerja akan berkorelasi dengan wewenang dan tanggungjawab dari seseorang dalam rangka mencapai tujuan organisasi, seperti

dikemukakan berikut ini: “Kinerja 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”. (Prawirosentono, 2008:2).

## 2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007:13-14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor –faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: “*Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill*”. Berdasarkan pengertian diatas, dosen bertujuan untuk mencapai kinerja yang baik harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sungguh-sungguh. Beberapa kemampuan yang dimiliki oleh seorang dosen yaitu dapat berupa kecerdasan maupun bakat yang dimilikinya. Motivasi yang dimiliki dosen dapat dilihat melalui sikap dan situasi kerja yang kondusif, karena hal ini akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja dosen.

Kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Srimulyo (1999:40-41) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: (1) Faktor Kemampuan dan (2) Faktor Motivasi. Selain itu kinerja individu juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Payaman J. Simanjuntak Simanjuntak (2011:11) mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu: (1) Dukungan manajemen; (2) Kompetensi individu; dan (3) Dukungan organisasi.

Senada dengan yang dikemukakan di atas, Arikunto memberikan titip perhatian pada kinerja dosen. Arikunto (2003:43).o menjelaskan bahwa: “Kinerja dosen dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari sikap, minat intelegensi, motivasi, dan kepribadian sedangkan faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja.”

Motivasi dosen bergantung pada kuat dan lemahnya motif dari dalam diri seorang dosen yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan dan berperilaku ke arah tujuan yang ingin dicapai. Motivasi bekerja dosen sangat penting dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja organisasi. Henry (2006:164-165) mengidentifikasi ada 8 tujuan pengukuran kinerja, yaitu: (1) *Evaluation or ascertaining the level of agency performance;* (2) *Control, or assuring that subordinates are doing the right thing;* (3) *Budgeting, or deciding on what programs and project the public administrator should spend the public's money;* (4) *Motivation, or inspiring all stakeholders, from staff to citizens, "to do the things necessary to improve performance;* (5) *Promotion, or convincing superiors, politicians, journalists, and other that the administrator's agency is doing a good job;* (6) *Celebration, or recognizing success;* (7) *Learning, or determining what is working or not working and why;* dan (8) *And improvement, or ascertaining who should do what differently to heighten performance.*

## 2.3 Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Menurut Suryadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: (1) Efektifitas yaitu bila tujuan

kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan; (2) Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang; (3) Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin dosen adalah ketaatan dosen yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja; dan (4) Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif dosen merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dosen.

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh dosen berbeda-beda sehingga membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda dalam pencapaian hasilnya. Dosen memegang peranan penting dalam suatu organisasi, supaya dosen dapat bekerja sesuai dengan hasil yang diharapkan, maka dosen membutuhkan motivasi bekerja yang tinggi untuk meraih tujuan organisasi karena semakin tinggi motivasi kerja maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Dengan demikian upaya peningkatan kinerja organisasi, dapat dilakukan melalui pembenahan terhadap kondisi internal organisasi terutama menyangkut aspek manajemen, serta kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Berkaitan dengan standar yang digunakan dalam proses pengukuran kinerja lebih lanjut H. John Bernardine and Joyce E.A. Russell (1993:383) mengungkapkan 6 kriteria utama kinerja yang dapat dinilai sebagai berikut: (1) *Quality: The degree to which the process or result of carrying out and activity approaches perfection, in terms of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purposes*; (2) *Quantity: The amount produced, expressed in*

*such terms as dollar value, number of units, or number of completed activity cycles*; (3) *Timeliness: The degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities*; (4) *Cost effectiveness: The degree to which the use of organization's resources (e.g. human, monetary, technology, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of resource*; (5) *Need for supervision: The degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent and adverse outcome*; dan (6) *Interpersonal impact: The degree to which a performer promotes feeling of self esteem, goodwill, an cooperation among co-worker and subordinates*.

Kualitas dilihat sebagai tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna. Dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal/sesuai atau menyelesaikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kuantitas menunjukkan besaran yang dihasilkan. Hal ini bisa dalam bentuk nilai dolar, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan. Ketepatan waktu menggambarkan tingkat dimana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan. dengan waktu lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Efektifitas biaya adalah tingkat dimana penggunaan sumber-sumber organisasi (antara lain SDM, uang, teknologi, materi) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, efektifitasnya berkurang, penggunaan sumber-sumber organisasi dikurangi. Kebutuhan pengawasan yaitu tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan atau mendapatkan hasil yang tidak

diinginkan. Sedangkan pengaruh interpersonal adalah tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan *self-esteem* (harga diri), *goodwill* dan kerja sama diantara rekan sekerja dan bawahan.

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research*. Metode ini peneliti gunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis ada tidaknya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah kompetensi individu, dukungan organisasi, serta dukungan manajemen, sedangkan variabel independen (Y) adalah kinerja penelitian dosen.

Berdasarkan metode tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji suatu konsep atau teori sehingga peneliti dapat merumuskan hipotesis dan menunjukkan diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Santoso (2005:10) bahwa pendekatan kuantitatif berkenaan dengan pengukuran, menguji hipotesis, pemikiran deduktif (rasional-empiris), pengumpulan referensi (informasi ilmiah) dan analisis kajian.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Unikom. Berdasarkan data BAAK tahun 2017 diketahui bahwa jumlah dosen tetap Unikom adaah sebanyak 189 orang dosen. Dengan demikian, populasi dalam dalam penelitian ini adalah sebanyak 189 orang. Beranjak dari jumlah populasi tersebut, maka peneliti akan menentukan sampel.

Sampel yang akan diambil mewakili ciri dan karakteristik dari populasi yang ada. Guna

menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana,

n = Sampel

N = Populasi

e = Nilai Kritis

Dengan jumlah populasi sebanyak 189 orang, dengan nilai kritis sebesar 10%, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{189}{1 + 189(10\%)^2}$$

$$n = \frac{189}{1 + 189(0,1)^2}$$

$$n = \frac{189}{2.89}$$

$$n = 65.39$$

$$n = 65$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah yang akan diambil oleh peneliti adalah sebanyak 65 orang dosen.

#### 3.3 Teknik Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proportional Random Sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel setiap kelompok (fakultas/jurusan) dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

Dimana:

n<sub>i</sub> = Jumlah sampel minimal setiap kelompok

N<sub>i</sub> = Ukuran populasi setiap kelompok

N = Ukuran populasi secara keseluruhan

n = Jumlah sampel dari populasi

Perhitungan jumlah sampel setiap kelompok setelah dilakukan perhitungan dapat dilihat pada kerangka sampling (*frame sampling*) berikut ini:

Tabel 3.2 Frame Sampling

No	Fakultas	Jurusan	Sub Populasi	Sampel
1	Teknik dan Ilmu Komputer	Sistem Informasi	28	10
		Teknik Informatika	29	10
		Teknik Industri	8	3
		Sistem Komputer	16	6

No	Fakultas	Jurusan	Sub Populasi	Sampel
		Teknik Arsitektur	5	2
		Teknik Sipil	3	1
		Pwk	4	1
		Teknik Elektro	6	2
		Komputerisasi Akuntansi	6	2
		Jumlah	<b>105</b>	<b>37</b>
2	Ekonomi	Akuntansi	10	3
		Manajemen	10	3
		Jumlah	<b>20</b>	<b>6</b>
3	Hukum	Ilmu Hukum	6	2
4	Sosial Politik	Hubungan Internasional	4	1
		Ilmu Komunikasi	6	2
		Ilmu Pemerintahan	10	3
		Jumlah	20	6
5	Desain	Desain Komunikasi Visual	11	5
		Desain Interior	5	2
		Jumlah	16	7
6	Sastra	Sastra Inggris	7	2
		Sastra Jepang	6	2
		Jumlah	13	4
7	Pasca Sarjana		9	3
Total Keseluruhan			189	65

### 3.4 Teknik Pengumpulan data

- a. Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai sumber literatur. Baik dari buku, jurnal, dan sebagainya.
- b. Studi lapangan yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:
  - (1). Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara membagikan sejumlah pertanyaan dalam bentuk tertulis kepada responden.
  - (2). Observasi non partisipan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung pada dosen Unikom

- (3). dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
- (4). Wawancara tidak terstruktur dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian.
- (5). Dokumentasi

### 3.5 Teknik Analisa Data

Untuk menganalisis data di lakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Analisis data kuantitatif yaitu analisis data yang diperuntukan bagi data yang diklasifikasikan kedalam kategori yang berwujud angka-angka. Dalam hal ini menggunakan skala likert yaitu:

**Tabel 3.3 Pemberian Nilai Skala Likert**

PERTANYAAN POSITIF		SKOR	PERTANYAAN NEGATIF		SKOR
1.	Sangat setuju (SS)	5	1.	Sangat setuju (SS)	1
2.	Setuju (S)	4	2.	Setuju (S)	2
3.	Netral (N)	3	3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4.	Tidak Setuju (TS)	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: (Riduan, 2002:13)

2. Kemudian angka-angka yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu mendefinisikan jawaban responden yang diperoleh dari variable dependen (Y) dan variable independen (X). Dari item pertanyaan tersebut diberikan 5 alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu: SS (skornya 5), S (skornya 4), N (skornya 3), TS (skornya 2), dan STS (skornya 1). Kriteria yang digunakan dalam penilaian persentase skor item pertanyaan disusun berdasarkan rentang skor seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Presentase Skor Item Pertanyaan**

No.	% Jumlah skor	Kriteria Penilaian
1.	0.00 – 20.00	Tidak baik
2.	20.01 – 40.00	Kurang
3.	40.01 – 60.00	Cukup baik
4.	60.01 – 80.00	Baik
5.	80.01 – 100	Sangat Baik

Sumber: Sugiono, 2001: 60

3. Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Dengan menggunakan teknik analisa data yang digunakan adalah koefisien jalur (*path coefficient*). Dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi yang dikemukakan Guilford yang dikutip oleh (Rahmat, 2000:29), yaitu:

- Angka 0 - 0,20 = Sangat lemah
- Angka 0,21 - 0,40 = Lemah
- Angka 0,41 - 0,60 = Cukup
- Angka 0,61 - 0,80 = Kuat
- Angka 0,80 - 1 = Sangat Kuat

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Analisis Deskriptif Variabel X

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Individu (X1), Dukungan Organisasi (X2) dan Dukungan manajemen (X3). Ketiga variabel bebas tersebut di atas dioperasionalkan kedalam indikator-indikator dan dijabarkan dalam 29 pertanyaan untuk variabel X. Variabel kompetensi individu (X1) terdiri dari sub variabel kemampuan dan keterampilan, serta motivasi kerja. Pertanyaan untuk mengukur variabel kompetensi individu

(X1) terdiri dari 8 pertanyaan yang kemudian dijabarkan dalam 5 pertanyaan untuk mengukur sub variabel kemampuan dan keterampilan serta 3 pertanyaan untuk mengukur sub variabel motivasi dan etos kerja. Variabel dukungan organisasi (X2) terdiri dari sub variabel pengorganisasian, peralatan kerja, kondisi kerja, serta syarat-syarat kerja. Variabel dukungan organisasi (X2) terdiri dari 10 pertanyaan yang dijabarkan dalam 2 pertanyaan untuk mengukur sub variabel pengorganisasian, 2 pertanyaan untuk mengukur sub variabel peralatan kerja, 2 pertanyaan untuk mengukur sub variabel kondisi kerja, dan 4 pertanyaan untuk mengukur syarat-syarat kerja. Variabel dukungan manajemen (X3) terdiri dari sub variabel kepemimpinan, koordinasi, serta menciptakan iklim kerja. Variabel dukungan manajemen (X3) terdiri dari 11 pertanyaan, dan dijabarkan dalam 6 pertanyaan untuk mengukur sub variabel kepemimpinan, 2 pertanyaan untuk mengukur sub variabel koordinasi, dan 3 pertanyaan untuk mengukur sub variabel menciptakan iklim kerja.

Pertanyaan tersebut diberikan 5 alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut ini diuraikan masing-masing indikator dari variabel Kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

##### 4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi individu dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan kompetensi dosen dalam melakukan tugas penelitian. Berikut dijelaskan hasil tanggapan dari 65 orang responden atas pertanyaan tentang kemampuan dan keterampilan, serta motivasi dan etos kerja.



**Tabel 4.1 Akumulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Individu**

No	Indikator	Skor	% Skor	% Total Skor	Kriteria
1	Tanggapan Responden Terhadap Kebugaran fisik dalam Melakukan Kegiatan Penelitian	283	87,1	83,8	Sangat Baik
2	Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan Jiwa dalam Melakukan Kegiatan Penelitian	301	92,6		
3	Tanggapan Responden Terhadap Dosen Memiliki Pendidikan Terakhir yang Mempuni untuk Melakukan Kegiatan Penelitian	290	89,2		
4	Tanggapan Responden Terhadap Dosen Unikom Sering Mengikuti Kegiatan Pelatihan/Workshop Penelitian	242	74,5		
5	Tanggapan Responden Terhadap Dosen Unikom Memiliki Pengalaman Penelitian yang Baik	247	76,0		
6	Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Pandangan atas Pekerjaan Penelitian yang Positif	277	85,23		
7	Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Sikap dalam Melakukan Pekerjaan Terutama Penelitian	279	85,85		
8	Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Sikap Hidup Produktif dalam Melakukan Pekerjaan Terutama Penelitian	260	80,00		

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terlihat bahwa kompetensi individu dosen Unikom sudah sangat baik. Kesehatan jiwa dosen Unikom dalam melakukan penelitian menduduki nilai paling tinggi yaitu 92,6% dengan kategori sangat baik. Sementara itu nilai terendah dari variabel kompetensi individu ini adalah terkait kegiatan workshop penelitian yang dilakukan oleh dosen Unikom serta pengalaman penelitian yang menduduki nilai 74,5% dan 76% dengan kategori baik. Hal tersebut apabila kita cermati dikarenakan dosen unikom memiliki rata-rata usia yang relatif muda.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan faktor yang akan menentukan keberhasilan dosen dalam melakukan kegiatan penelitian. Dukungan organisasi ini merupakan segenap upaya dari Unikom guna mendukung penelitian yang dilakukan oleh dosen yang terdiri dari pengorganisasian, peralatan kerja, kondisi kerja, serta syarat-syarat kerja. Berikut dijelaskan tanggapan 65 orang responden atas pertanyaan dukungan organisasi.

**Tabel 4.2 Akumulasi Tanggapan Responden Variabel Dukungan Organisasi**

No	Indikator	Skor	% Skor	% Total Skor	Kriteria
1	Tanggapan Responden Adanya Kejelasan Uraian Tugas yang diemban Dosen Peneliti pada Penelitian yang Dilakukan di Unikom	251	77,2	71,2	Baik
2	Tanggapan Responden adanya prosedur kerja yang jelas yang harus dilakukan Dosen pada Kegiatan Penelitian	253	77,8		
3	Tanggapan Responden Terkait Teknologi (internet) yang digunakan Dosen di Ruang Menunjang Kegiatan Penelitian yang dilakukan	230	70,8		
4	Tanggapan Responden terkait Peralatan yang tersedia di Unikom Menunjang dalam Kegiatan Penelitian	214	65,8		
5	Tanggapan Responden Tersedianya alat-alat pelindung seperti alarm kebakaran, tangga darurat dll di Unikom	274	84,3		
6	Tanggapan Responden mengenai Dosen memiliki pemahaman menggunakan alat pelindung yang tersedia di Unikom	223	68,6		
7	Tanggapan Responden kejelasan Unikom terkait dana penelitian dalam melakukan penelitian	229	70,5		
8	Tanggapan Responden mendapat jaminan sosial tenagakerja dalam melakukan penelitian	197	60,6		

No	Indikator	Skor	% Skor	% Total Skor	Kriteria
9	Tanggapan Responden mendapatkan perlindungan hak-hak sebagai Dosen peneliti	203	62,5		
10	Tanggapan Responden mengenai hubungan ketenagakerjaan antar dosen peneliti di Unikom terjalin dengan harmonis.	241	74,2		

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dukungan organisasi dalam kegiatan penelitian ini adalah ketersediaan alat-alat pelindung di kampus Unikom dengan nilai 84,5%, sementara nilai terendah adalah terkait jaminan sosial ketenagakerjaan bagi dosen yang melakukan penelitian serta perlindungan hak-hak sebagai dosen peneliti dengan nilai 60,6% dan 62,5% dalam kategori cukup baik.

#### 4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen merupakan faktor yang akan menunjang keberhasilan penelitian yang dilakukan oleh seorang dosen. Dukungan

manajemen ini terdiri dari kepemimpinan, koordinasi serta menciptakan iklim kerja yang harus dibangun di Unikom. Berikut tanggapan 65 orang responden atas pertanyaan variabel dukungan manajemen.

Berdasarkan tabel di bawah variabel dukungan manajemen terlihat bahwa atasan memiliki kemampuan komunikasi yang efektif menunjukkan nilai tertinggi yaitu 81,5% dengan kategori sangat baik, sementara nilai terendah adalah atasan belum memberikan penugasan yang adil dan merata dalam penelitian serta budaya organisasi penelitian di Unikom yang belum optimal, dengan nilai 74,2% dan 71,5%.

**Tabel 4.3 Akumulasi Tanggapan Responden variabel Dukungan Manajemen**

No.	Indikator	Skor	% Skor	% Total Skor	Kriteria
1	Tanggapan Responden mengenai atasan yang memiliki kemampuan berkomunikasi efektif	265	81,5		
2	Tanggapan Responden memiliki atasan yang suka memotivasi bawahan	261	80,3		
3	Tanggapan Responden mengenai atasan yang memiliki kemampuan mengenai kelemahan bawahan dan membantu mengatasinya	248	76,3		
4	Tanggapan Responden memiliki atasan yang memiliki kemampuan mengenali potensi bawahan dan mengembangkannya	248	76,3		
5	Tanggapan Responden memiliki atasan yang memiliki kesiapan mendorong bawahan untuk terus mengembangkan dirinya	252	77,5		
6	Tanggapan Responden memiliki atasan yang menunjukkan keteladanan	264	81,2		
7	Tanggapan Responden adanya penugasan merata dan adil dari atasan dalam melakukan penelitian	241	74,2		
8	Tanggapan Responden mampu mengembangkan kerjasama dengan sesama dosen peneliti di unikom	257	79,1		
9	Tanggapan Responden mengenai budaya organisasi dalam penelitian di terapkan dan dibangun di unikom	244	75,1	78,1	Baik
10	Tanggapan Responden mengenai tidak ada diskriminasi dalam melakukan penelitian di unikom	261	80,3		
11	Tanggapan Responden mengenai terjalin hubungan yang akrab antara pimpinan dan bawahan di unikom dalam melakukan kegiatan penelitian	250	76,9		

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2017 (diolah)

## 4.2. Analisis Variabel Y

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Y

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja dosen yang terdiri dari enam sub variabel yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal. Variabel terikat tersebut terdiri atas di atas dioperasikan kedalam sub variabel dan indikator-indikator yang dijabarkan dalam 18 pertanyaan.

**Tabel 4.4 Akumulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja**

No	Indikator	Skor	% Skor	% Total Skor	Kriteria
1	Tanggapan Responden Memiliki Tujuan yang Jelas dalam Melakukan Penelitian	268	82,5	76,2	Baik
2	Tanggapan Responden Mengenai Proses Penelitian yang Dilakukan Dapat di Pertanggungjawabkan	275	84,6		
3	Tanggapan Responden Menjamin Hasil Penelitian Akan Terpublikasikan pada Jurnal Bereputasi	234	72,0		
4	Tanggapan Responden Memiliki Kemampuan Meneliti di Tiap Semester Sebanyak 1 Penelitian	253	77,8		
5	Tanggapan Responden Beban Penelitian 1 Penelitian Tiap Semester Terasa Berat	210	64,6		
6	Tanggapan Responden Jumlah Hasil Penelitian yang dihasilkan Sesuai dengan Ketentuan di Unikom	241	74,2		
7	Tanggapan Responden Waktu Penyelesaian Penelitian yang Dilakukan Sesuai dengan Waktu yang Ditentukan	244	75,1		
8	Tanggapan Responden Sering Hadir dalam Forum Seminar Penelitian	230	70,8		
9	Tanggapan Responden Kebutuhan SDM Penelitian dirasa Cukup dalam Setiap Penelitian	236	72,6		
10	Tanggapan Responden Menggunakan Dana Penelitian Sesuai dengan Alokasinya	247	76,0		
11	Tanggapan Responden Adanya Pemanfaatan Teknologi yang digunakan dalam Penelitian	255	78,5		
12	Tanggapan Responden Melakukan Pemberdayaan Sarana Prasarana Penelitian Di Unikom	253	77,8		
13	Tanggapan Responden Memiliki Sikap Sebagai Peneliti yang Profesional	269	82,8		
14	Tanggapan Responden Atasan Mendukung Penelitian yang Dilakukan	260	80,0		
15	Tanggapan Responden Sering Melakukan Banyak Kesalahan dalam Penelitian	202	62,2		
16	Tanggapan Responden Memiliki Kepercayaan Diri yang Baik Sebagai Peneliti	248	76,3		
17	Tanggapan Responden Memiliki Ketulusan Sebagai Peneliti Untuk Melakukan Penelitian	264	81,2		
18	Tanggapan Responden Memiliki Kerjasama Tim yang Baik dalam Melakukan Penelitian	269	82,8		

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel kinerja secara keseluruhan memiliki nilai persentase skor 76,2% dengan kategori baik, dengan nilai tertinggi bahwa hasil penelitian dosen dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki kerjasama tim yang baik. Sementara itu nilai terendah bahwa satu penelitian setiap semester terasa berat serta tingkat kesalahan dalam melakukan penelitian yaitu berada pada kategori cukup dengan nilai 64,5% dan 62,2%

### 4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen

Table 4.4 Matriks Korelasi antara Variable Bebas (X) dengan Variable Terikat (Y)

		Correlations			
		Kompetensi Individu (X1)	Dukungan Organisasi (X2)	Dukungan Manajemen (X3)	Kinerja Penelitian (Y)
Kompetensi Individu (X1)	Pearson Correlation	1	,476**	,422**	,471**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65
Dukungan Organisasi (X2)	Pearson Correlation	,476**	1	,358**	,420**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000
	N	65	65	65	65
Dukungan Manajemen (X3)	Pearson Correlation	,422**	,358**	1	,443**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000
	N	65	65	65	65
Kinerja Penelitian (Y)	Pearson Correlation	,471**	,420**	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi variable bebas X dengan variable Y, sebagai berikut:

- (1). Koefisien korelasi  $X_1$  dengan variable Y,  $r = 0,471$ , ini berarti terdapat hubungan yang cukup antara  $X_1$  dengan variable Y. karena nilai  $r$  korelasinya  $> 0$ , artinya terjadi hubungan yang linear positif, semakin besar variable  $X_1$  maka semakin besar nilai Y.
- (2). Koefisien korelasi  $X_2$  dengan variable Y,  $r = 0,420$ , ini berarti terdapat hubungan yang cukup antara  $X_2$  dengan variable Y. karena nilai  $r$  korelasinya  $> 0$ , artinya terjadi hubungan yang linear positif, semakin

### 4.3.1 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan koefisien jalur (*path analysis*) Dalam metode analisis jalur ini, untuk mencari besarnya hubungan kausal atau pengaruh variable-variable penelitian tersebut, perlu dihitung melalui matriks korelasi dari variabel-variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen Unikom. Adapun variable yang diukur adalah variable bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y. Hasil pengukuran besarnya hubungan antara variable bebas X terhadap variable terikat Y terdapat pada table di bawah ini:

besar variable  $X_1$  maka semakin besar nilai Y.

- (3). Koefisien korelasi  $X_3$  dengan variable Y,  $r = 0,443$ , ini berarti terdapat hubungan yang cukup antara  $X_1$  dengan variable Y. karena nilai  $r$  korelasinya  $> 0$ , artinya terjadi hubungan yang linear positif, semakin besar variable  $X_3$  maka semakin besar nilai Y.

Berdasarkan matriks korelasi tersebut di atas kemudian dihitung matriks inversnya. Dari pengolahan *software* didapatkan matriks invers korelasi antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) seperti yang terlihat pada table di bawah ini:

**Table 4.5 Matriks Invers Korelasi antara Variable Bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>)**

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	1,000	0,476	0,422
X <sub>2</sub>	0,476	1,000	0,358
X <sub>3</sub>	0,422	0,358	1,000

a Dependent Variable: Y

Selanjutnya berdasarkan pada hasil perhitungan matriks korelasi dan invers dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh langsung secara keseluruhan dari X<sub>1</sub> sampai X<sub>3</sub> serta koefisien jalur variable lainnya diluar varabel tersebut.

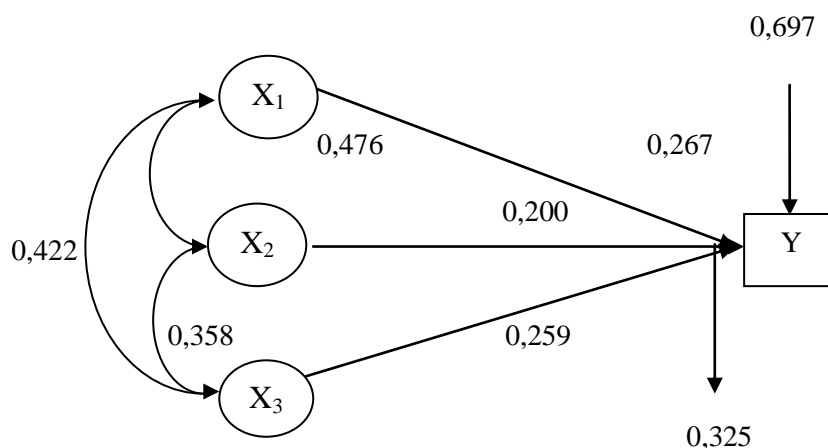
**Tabel 4.6 Besarnya Koefisien Jalur**

Pengaruh Individual	$P_{yx1} = 0,267$
	$P_{yx2} = 0,200$
	$P_{yx3} = 0,259$
Pengaruh secara bersamaan	0,325
Pengaruh koefisien residu	0,675

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang terdapat dalam lampiran, koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable independen terhadap perubahan variable dependan dilihat dari table 5.79 di atas, maka

**Gambar 4.1 Hasil Perhitungan Berdasarkan Diagram Jalur Pengaruh**



Untuk pengujian koefisien jalur secara keseluruhan, terlebih dahulu kita membuat hipotesis pengujian sebagai berikut:

$H_0 : P_{YX1} = P_{YX2} = P_{YX3} = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-

pengaruh secara keseluruhan dari empat sub variable terhadap variable Y adalah 0,325 sedangkan pengaruh variable lainnya diluar X<sub>1</sub> sampai X<sub>3</sub> sebesar sebesar 0,675. Sehingga hasil tersebut mengandung arti bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen sebesar 32,5 % sedangkan sisanya 67,5 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dengan selesainya perhitungan mengenai besarnya koefisien-koefisien jalur tersebut di atas, bukan berarti bisa langsung diambil suatu kesimpulan, akan tetapi harus dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap koefisien-koefisien jalur tersebut. Hal ini dikarenakan nilai dari koefisien jalur tersebut hanya meneliti sampel saja sedangkan kesimpulan yang diambil harus berguna dan mencerminkan keseluruhan anggota populasi. Oleh karena itu setelah melakukan perhitungan terhadap besarnya koefisien jalur, maka akan dilakukan pengujian terhadap besarnya koefisien jalur, baik secara keseluruhan maupun individual.

faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen Unikom)

$H_1 : P_{YX1} = P_{YX2} = P_{YX3} \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen Unikom)

*Kriteria pengujian:*

Ditolak  $H_0$  jika nilai hitung F lebih besar dari nilai tabel F. ( $F_0 > F_{tabel (k, n-k-1)}$ ).

Maka uji hipotesis secara keseluruhannya adalah:

**Tabel 4.7 Uji Keseluruhan**

F hitung	F table
9,783	2,525

Dari  $F_{hitung} = 9,783$  dan  $F_{table} = 2,525$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung} > F_{table}$   $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sub variable kompetensi individu ( $X_1$ ), dukungan organisasi ( $X_2$ ), dan dukungan manajemen ( $X_3$ ), yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penelitian dosen unikom (Y).

Sedangkan hasil uji-t seperti terlihat di bawah ini dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Ditolak  $H_0$  jika nilai hitung t lebih besar dari nilai tabel t. ( $t_0 > t_{tabel (n-k-1)}$ ).

**Table 5.8 Hasil Uji-t pada Masing-Masing Sub Variable Bebas X**

Sub Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Kompetensi Individu	2,122	1,998	Signifikan
Dukungan organisasi	1,643	1,998	Tidak Signifikan
Dukungan manajemen	2,189	1,998	Signifikan

Dari hasil pengujian dari table 5.81 di atas, dapat diketahui bahwa ada satu yang tidak signifikan, adapun interprestasinya sebagai berikut:

- (1). Untuk uji hipotesis hubungan antara Kompetensi Individu dengan kinerja penelitian dosen diperoleh  $t_{hitung} 2,122 > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Individu dengan kinerja penelitian dosen.
- (2). Untuk uji hipotesis hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja penelitian dosen diperoleh  $t_{hitung} = 1,643 < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara

dukungan organisasi dengan kinerja penelitian dosen.

- (3). Untuk uji hipotesis hubungan antara dukungan manajemen dengan kinerja penelitian dosen diperoleh  $t_{hitung} = 2,189 > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan manajemen dengan kinerja penelitian dosen.

**4.3.2 Pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja penelitian dosen**

Hasil analisis jalur untuk bagian ini menggambarkan bagaimana hubungan antara kompetensi individu secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja penelitian dosen seperti yang terlihat pada table di bawah ini:

**Tabel 4.8 Pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja penelitian dosen**

Interpretasi Analisis Jalur		$X_1$	%
$X_1$	Pengaruh langsung ke Y	0,071	7,1
	Pengaruh tidak langsung melalui $X_2$ ke Y	0,025	2,5
	Pengaruh tidak langsung melalui $X_3$ ke Y	0,018	1,8
<b>Pengaruh Total</b>		0,114	11,4

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada table di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung sub variabel kompetensi individu terhadap kinerja penelitian dosen sebesar 7,1 % dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 4,3 %, maka pengaruh total sub variabel kompetensi Individu terhadap implementasi sebesar 11,4 %.

**4.3.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Penelitian Dosen**

**Tabel 4.9 Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja penelitian dosen**

Interpretasi Analisis Jalur		$X_2$	%
$X_2$	Pengaruh langsung ke Y	0,04	4
	Pengaruh tidak langsung melalui $X_1$ ke Y	0,025	2,5
	Pengaruh tidak langsung melalui $X_3$ ke Y	0,029	2,9
<b>Pengaruh Total</b>		0,094	9,4

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada table di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung sub variabel dukungan organisasi terhadap implementasi kebijakan sebesar 4 % dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 5,4 %, maka pengaruh total sub variabel dukungan organisasi terhadap implementasi sebesar 9,4 %.

#### 4.3.4 Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Penelitian Dosen

Tabel 4.10 Pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja penelitian dosen

Interpretasi Analisis Jalur		X <sub>3</sub>	%
X <sub>3</sub>	Pengaruh langsung ke Y	0,067	6,7
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>1</sub> ke Y	0,025	2,5
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y	0,025	2,5
<b>Pengaruh Total</b>		0,117	11,7

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada table di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung sub variabel dukungan manajemen terhadap kinerja penelitian dosen sebesar 6,7 % dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 5 %, maka pengaruh total sub variabel dukungan manajemen terhadap kinerja penelitian dosen sebesar 11,7 %.

## 5. Kesimpulan dan Rekomendasi

### 5.1. Kesimpulan

- 1) Analisis deskriptif Variabel X yang terdiri dari variabel kompetensi individu, variabel dukungan organisasi serta variabel dukungan manajemen secara keseluruhan berada pada kategori baik.
- 2) Analisis Deskriptif variabel Y yang terdiri dari sub variabel kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan serta pengaruh interpersonal berada pada kategori baik.
- 3) Pengaruh dari variabel kompetensi individu terhadap kinerja dosen adalah sebesar 11,4 %, Pengaruh dari variabel dukungan organisasi terhadap kinerja dosen adalah sebesar 9,4 %, Pengaruh dari variabel dukungan manajemen terhadap

kinerja dosen adalah sebesar 11,7 %, Sementara itu secara bersama-sama kompetensi individu, dukungan organisasi serta dukungan manajemen berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 32,5 %.

### 5.2. Rekomendasi

- 1) Memberikan kesempatan kepada dosen lebih luas lagi kepada dosen untuk mengikuti kegiatan-kegiatan workshop penelitian guna meningkatkan pengalaman penelitian dosen lebih baik.
- 2) Memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi dosen peneliti dan adanya jaminan atas hak-hak dosen peneliti.
- 3) Memberikan motivasi kepada para dosen dalam melakukan penelitian sehingga kewajiban meneliti itu tidak menjadi hal yang memberatkan.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Menejemen Pengajaran*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.
- Bernardin, H. John and Joyce EA Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Fidowaty, T dan Kurniati, Poni Sukaesih. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Unikom. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi (JIPSi) Vol . V No. 2*. Halaman 65-76
- Gibson. alih bahasa oleh Nunuk Adiarni. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta :Aksara
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Henry, Nicholas. 2006. *Public Administration and Public Affairs*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Nasir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghlia Indonesia.
- Pramudyo, Anung. 210. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*. Halaman 1-11
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Santosa, Gempur. 2005. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sulastri. T. 2007. Hubungan Motivasi beprestasi dengan Kinerja Dosen. *Jurnal Fakultas Ekonomi: Optimal*. Vol 1 No.1.
- Veithzal Rivai dan Dato' Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba empat.