

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN DI  
STKIP PGRI BANDAR LAMPUNG**

---

**Wayan Sastria Jaya, Nurdin Hidayat****STKIP PGRI Bandar Lampung****(Naskah diterima: 10 Juni 2018, disetujui: 20 Juli 2018)****Abstract**

*This study aims to see the effect of lecturer empowerment on lecturer performance at STKIP PGRI Bandar Lampung. This research uses a quantitative approach, with survey methods and path analysis. The sample in this study were lecturers at STKIP PGRI Bandar Lampung with a sample size of 80 lecturers. The data collection technique in this research is by using a questionnaire containing several lists of statements. The results showed that empowerment had a positive direct effect on lecturer performance. In general, it can be concluded that the performance of lecturers is directly by empowerment.*

**Keywords:** *empowerment, performance, work performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberdayaan dosen terhadap kinerja dosen di STKIP PGRI Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan tehnik analisis jalur (*path analysis*). Adapun sampel pada penelitian ini adalah dosen pada STKIP PGRI Bandar Lampung dengan jumlah sampel 80 orang dosen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa daftar pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dosen. Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh pemberdayaan.

**Kata kunci:** pemberdayaan, kinerja, prestasi kerja

**I. PENDAHULUAN**

**S**umber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki rasio, rasa dan karsa yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, investasi manusia merupakan investasi paling penting yang

dapat dilakukan oleh organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir yaitu agar organisasi memiliki tenaga kerja yang disiplin, berdedikasi, loyalitas, memiliki efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi, untuk saat ini dan masa yang akan datang.

Perguruan tinggi sebagai salah satu organisasi pendidikan, memiliki sumber daya manusia yang profesional yaitu Dosen. Disadari atau tidak, mutu Dosen dalam suatu perguruan tinggi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu organisasi. Melihat kenyataan tersebut, peningkatan kinerja dosen merupakan suatu kebutuhan pasti yang bertujuan untuk merubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktifitas disegala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sedarmayanti (2011), Heriyan, Setyowati (2015), Kambey, Suharnomo (2013) mengemukakan Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target/ sasaran/ kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat keberhasilan ini disebut *level of performance* atau level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki

level kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka pegawai tersebut dikatakan sebagai pegawai yang tidak produktif. Menurut Veithzal Rivai (2011), Fadzilah (2012) kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja seseorang, khususnya kinerja dosen di STKIP PGRI Bandar Lampung, adalah pemberdayaan. Pemberdayaan adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain dengan tujuan untuk meningkatkan aktualisasi diri sehingga orang tersebut lebih berdaya guna dan mampu memimpin dirinya sendiri dan orang lain. Pemberdayaan terjadi ketika seseorang mengalami peningkatan wewenang dan tanggung jawab, termasuk kemampuannya secara individu. Peningkatan ini tentunya berdampak positif terhadap apa yang dikerjakannya, sehingga berdampak pula pada hasil kerjanya. John Schemerhorn (2010), Rahayu, Rozak (2015) mengemukakan bahwa *empowerment allow*

*other to make decisions and exercise discretion in their work.* Pemberdayaan memungkinkan orang lain untuk membuat keputusan dan kebijaksanaan latihan dalam pekerjaannya. Dengan keputusan dan kebijaksanaan dalam melakukan pekerjaan, maka seseorang dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya. Pemberdayaan yang dimaksud dapat dilakukan melalui berbagai macam cara antara lain melalui pengiriman para pegawai atau Dosen untuk mengikuti berbagai pelatihan dan pendidikan, mengikuti berbagai lomba sesuai dengan keahliannya, mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi, membuat karya ilmiah, pemindahan dan intervensi organisasi.

Kemudian, terdapat pula masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja Dosen antara lain kurangnya hasil karya-karya Dosen dalam perannya sebagai Peneliti. Hal ini terlihat dari sangat sedikitnya buku ajar atau penulisan karya ilmiah pada beberapa tahun terakhir yang tentunya mempengaruhi persyaratan untuk mendapatkan kenaikan pangkat / jabatan. Selain itu, masalah ketersediaan tenaga pengajar yang memberikan pengajaran tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya. Hal ini menimbulkan ketidakpercayaan diri dan penurunan kinerja dalam memberikan materi perkuliahan. Hal ini me-

nimbulkan ketidakpuasan Dosen dalam hal penguasaan materi sehingga Dosen merasa kurang percaya diri dan tidak optimal dalam memberikan pengajaran, pada akhirnya berdampak pula pada hasil kerja Dosen tersebut. Selain itu, kurang pula pemerataan kesempatan para Dosen untuk melakukan pelatihan dan pendidikan yang dapat mengoptimalkan pemberdayaan dan mendukung jenjang karirnya.

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diuraikan di atas, Peneliti menduga bahwa kinerja Dosen STKIP PGRI Bandar Lampung dipengaruhi oleh pemberdayaan. Untuk itu, Peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Pemberdayaan uasanKerja Terhadap Kinerja Dosen di STKIP PGRI Bandar Lampung.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan teknik analisis jalur(*path analysis*). Variabel dalam teknik analisis jalur terdiri dari dua jenis, yaitu variabel endogen (variabel terikat) dan variabel eksogen (variabel bebas). Adapun sampel pada penelitian ini adalah dosen pada STKIP PGRI Bandar Lampung dengan jumlah sampel 80 orang dosen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan mengguna-

kan kuesioner yang berisi beberapa daftar pernyataan. Daftar pernyataan ini kemudian disebarkan untuk diisi oleh para responden. Pengisian kuesioner ini bersifat tertutup, dan di dalam daftar pernyataan telah disediakan beberapa alternatif jawaban agar responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi nyata yang dialaminya.

### III. HASIL PENELITIAN

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara

pemberdayaan dengan kinerja diperoleh konstanta regresi  $a = 71,25$  dan koefisien regresi  $b = 0,302$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 71,25 + 0,302X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi**

Sumber Varians	db	JK	RJK	Fhit	Ftab
					$\alpha = 0,05$
Total	80	7656	-		
Regresi (a)	1	743,806	732679,2	0,130**	1,71
Regresi (b/a)	1	1223,986	1223,986		
Sisa	78	-733159	-9399,48		
Tuna Cocok	38	-682466	-17959,6	14,171 <sup>ns</sup>	1,701
Galat	40	-50693,7	-1267,34		

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ )

ns : Regresi berbentuk linier ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ )

db : Derajat Bebas

JK : Jumlah kuadrat

RJK: Rata-rata jumlah kuadrat

Untuk uji signifikansi persamaan regresi ini diperoleh  $F_{hitung} = 0,130$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel} 1,71$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan tidak signifikan. Untuk uji linieritas

diperoleh  $F_{hitung} = 14,171$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 1,701$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

Selanjutnya peneliti melihat pengaruh langsung pemberdayaan dosen terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,003 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 9,641. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,67. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa pemberdayaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen dapat diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dosen dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi secara langsung positif oleh pemberdayaan. Meningkatnya pemberdayaan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 3,2%.

Pemberdayaan pegawai merefleksikan suatu upaya membagi tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan kepada pegawai dengan cara menghapuskan hambatan-hambatan yang dapat memperlamban reaksi dan merintangi aksi sehingga memudahkan dalam pencapaian produktivitas kerja pegawai.

Menurut Colquitt (2007), Arifin (2014) ada empat konsep penting dalam pemberdayaan, yaitu (1) *meaningfulness* – menggambarkan

kan nilai atau makna dari tujuan pekerjaan sesuai dengan cita-cita dan keinginan seseorang, (2) *self-determination* – kepekaan untuk menentukan suatu pilihan pada awal dan perkembangan dari pekerjaan, (3) *competence* – keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara optimal, (4) *impact* – keyakinan seseorang bahwa tindakannya berpengaruh demi tercapainya beberapa tujuan penting. dapat dipahami bahwa empat konsep penting dari pemberdayaan adalah pertama, makna dari tugas selaras dengan harapan pegawai. Kedua, peka memilih cara yang tepat untuk menyelesaikan tugas. Ketiga, yakin dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Keempat, yakin bahwa memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan institusi.

Lebih lanjut Nongkekng, Armanu, Troena, Setiawan (2012), Rasjid, Maramis (2017) menyatakan dimensi-dimensi yang sama tentang pemberdayaan, yaitu (1) makna dan nilai dari pekerjaan yang diterima pegawai sesuai dengan nilai dan cita-citanya, (2) determinasi diri, (3) keyakinan akan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan optimal, (4) keyakinan bahwa tindakannya berdampak terhadap pencapaian tujuan institusi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa pemberdayaan merupakan keterlibatan

seseorang terhadap aktifitas lembaga untuk mencapai tujuan dengan indikator-indikator:

(1) pengembangan kompetensi, (2) pemberian tanggung jawab, (3) keterlibatan dalam pengambilan keputusan, (4) pemberian wewenang.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti menunjukkan bahwa, pemberdayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dosen dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi secara langsung positif oleh pemberdayaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama,
- Veithzal Rivai. 2011. Performance Appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- John R. Schermerhorn, 2010. Introduction to Management. Asia: John Wiley & Sons Pte Ltd
- Jason A. Colquitt dan Wesson. 2007. Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: McGraw Hill
- Arifin, A. 2014. Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Catur perkasa

Manunggal). Jurnal administrasi bisnis, Vol 8, N0. 2.

Nongkeneg, H., Armanu, Troena, E.k., Setiawan, M. 2012. Pengaruh pemberdayaan, komitmen organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja dosen (persepsi dosen dipekerjakan PTS kopertis wilayah IX Sulawesi di Makasar). Jurnal aplikasi manajemen, Volume 10, Nomor 3.

A. Fadzilah. 2012. analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (studi kasus pada pt. Sinar sosro wilayah pemasaran semarang)," *jurnal studi manajemen organisasi*, vol. 3, no. 1, pp. 12-27.

Heriyawan, M. S., Setyowati, W. 2015. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. Prosiding seminar nasional multi disiplin imlu & callfor papers UNISBANK.

Rahayu, S., Rozak, H.A. 2015. Pengaruhkepribadian dan pemberdayaan terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior dengan modal sosial sebagai variabel moderating. Prosiding seminar nasional multi disiplin imlu & callfor papers UNISBANK.

Kmabey, F. L., Suharnomo, S. 2013. Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal studi manajemen organisasi, Vol. 10, No. 2

Rasjid, E., Maramis, D.R.S. 2013. pengaruh pemberdayaan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di

lingkungan politeknik negeri Manado. Prosiding sentrinov (seminar nasional terapan riset inovatif), Vol 3, No. 1.