

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 pengertian kinerja

Berdasarkan keputusan Dirjen Dikti (2010 Bab 1 pasal 2) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja Dosen melalui bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang berkompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang di perlukan dalam praktek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagaimana telah diamanatkan dalam UU Nomor 12 Tahun 2012, pasal 1 tentang Guru dan Dosen, Dosen adalah pendidikan profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan Teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Sementara menurut Dirjen Dikti (2010 Bab 2 : 6) dijelaskan bahwa tugas melakukan pendidikan merupakan tugas dalam bidang pendidikan dan pengajaran antara lain :

2.2 Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan pengujian serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan / Teknologi pengajaran;

1. Membimbing seminar mahasiswa
2. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik lapangan (PKL);
3. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir;
4. Pengujian tugas akhir;
5. Membimbing kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan;
6. Mengembangkan program perkuliahan;
7. Mengembangkan bahan pengajaran;.
8. Menyampaikan orasi ilmiah ;
9. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
10. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya;
11. Melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkokan dosen.

2.3 Tugas melakukan penelitian merupakan tugas pada bidang penelitian dan pengembangan kerja ilmiah, antara lain :

1. Menghasilkan karya penelitianl;
2. Menerjemahkan/ menyadur buku ilmiah ;
3. Mengedit / menyuting karya ilmiah;
4. Membuat rancangan dan karya teknologi ;
5. Membuat rancangan karya seni (Dirjen Dikti, 2010: 6).

2.4 Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat, antara lain :

1. Menduduk jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan / sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya ;
2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
3. Memberi pelatihan / penyuluhan / penataran pada masyarakat;
4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
5. Membuat / menulis karya pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010 : 6)

2.5 Komentasi Dosen

Menurut Chairy (2005 :1) menjelaskan bahwa kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal. mahasiswa dapat menilai kinerja dosen melalui penguasaan kompetensi dosen. Oleh karena penilaian ini di dasarkan atas persepsi selama berinteraksi antara dosen dengan mahasiswa maka penilaian ini disebut penilaian profesional. Kualifikasi akademik dan unit kerja, tingkat penguasaan kompetensi sebagaimana yang dinilai orang lain berdasar persepsi individu yang bersangkutan maupun bersama – sama, akan membentuk profesionalisme dosen. Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana kualitas kinerja dosen Akademik Iisip Yapis Biak berdasarkan persepsi mahasiswa. Tujuan lain dari evaluasi kinerja dosen adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kualitas dosen dalam mengajar
2. Untuk pengembangan diri dosen
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran yang dilakukan oleh dosen
4. Untuk meningkatkan kepuasan kinerja dosen itu sendiri

2.5.1 Gaya Komunikasi Dosen Pembelajaran Mahasiswa

upaya mencapai output pendidikan yang baik, diperlukan input melalui proses yang berstrategi. Selanjut upaya tersebut dalam pendidikan di Indonesia disebut sebagai proses memanusiakan manusia dalam pendidikan Indonesia adalah bentuk manusia seutuhnya, yakni manusia yang memiliki kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual melalui proses pembelajaran. Kegiatan pembelajaran menanamkan 3 (tiga) aspek penting yaitu aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Ketiga aspek ini harus mencapai keberhasilan melalui interaksi dalam pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran yang hendak dicapai. Proses tujuan pembelajaran, maka dosen harus mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif dan menyenangkan. Metode harus sesuai dengan materi pembelajaran yang akan membuat mahasiswa mudah memahami dan mencerna materi yang disajikan. Selanjutnya jika pembelajaran yang dilaksanakan dalam kelas monoton dan tidak menarik perhatian mahasiswa menjadi sulit belajar yang akhirnya mendatangkan kejenuhan belajar. Kesulitan belajar adalah salah satu gejala yang dapat nampak pada mahasiswa yang ditandai dengan prestasi belajar yang lebih rendah dibandingkan dengan mahasiswa yang lainnya, bahkan prestasi belajar saat ini jauh lebih rendah dari pada sebelumnya. Terkait ini, maka mahasiswa yang mengalami kesulitan belajar

menghambat proses belajar yang pada akhirnya mendatangkan kejenuhan belajar sehingga membuat prestasi belajar mereka juga menurun. jenuhan belajar membuat mahasiswa menjadi malas dan sulit berkonsentrasi saat belajar. Yang akhirnya berdampak pada menurunnya daya serap mereka terhadap materi yang disampaikan pada saat pembelajaran berlangsung. Upaya guru mencapai tujuan pembelajaran menjadi sia – sia karena mahasiswa mengalami kejenuhan belajar, yang pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya prestasi belajar tidak adanya peningkatan prestasi yang diharapkan dalam proses pembelajaran (Sugihartono, 2007 : 81).

2.5.2 Faktor – faktor yang menyebabkan kejenuhan pembelajaran

Terlalu lama waktu untuk belajar tanpa kurang istirahat. Belajar secara rutin atau monoton tanpa variatif, lingkungan belajar yang buruk atau tidak mendukung proses pembelajaran menyenangkan. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi belajar, lingkungan yang kurang mendukung dapat menyebabkan kejenuhan belajar. Lingkungan yang baik menghasilkan suasana belajar yang baik pula, sehingga kejenuhan belajar akan berkurang. Begitu sebaliknya, konflik; adanya konflik dalam lingkungan belajar anak, baik dosen dan teman. Tidak adanya umpan balik positif terhadap belajar ; gaya belajar yang berpusat pada dosen membuat mahasiswa dapat merasa jenuh karena mahasiswa tidak diberi kesempatan dalam menjabarkan atau menyampaikan pendapat mereka, mengerjakan sesuatu karena terpaksa; tidak adanya minat mahasiswa dalam belajar dapat menyebabkan kejenuhan belajar terhadap mata pembelajaran itu (Syah, 1999 : 164).

2.5.3 Indikator penyebab kejenuhan mahasiswa

Ada lima faktor penyebab kejenuhan belajar yaitu : cara atau metode belajar yang tidak bervariasi ; cara atau metode belajar merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran untuk mengarahkan konsentrasi anak serta menciptakan suasana belajar yang menyenangkan oleh sebab itu cara metode belajar sebaiknya bervariasi agar pembelajaran tidak bersifat monoton dan gairah belajar mahasiswa umumnya di kelas, namun guru dan dosen harus kreatif menggunakan tempat belajar sebagai media dan sumber belajar. Kekurangannya aktivitas rekreasi atau hiburan di kelas membuat mahasiswa mendatangkan kebosanan ketegangan belajar mahasiswa bahkan akan membuat mahasiswa mengantuk sehingga membuat mereka sering keluar kelas; adanya ketegangan mental kuata dan berlarut – larut pada suasana belajar; suasana belajar yang tidak baik menyenangkan akan membentuk persepsi mahasiswa bahwa belajar yang menengangkan dan berat dilakukan. Pada hal suasana itu dapat diubah dengan strategi pembelajaran yang variatif dan menyenangkan mahasiswa.persaan tidak nyaman saat belajar membuat mahasiswa tidak dapat menyadari pentingnya belajar. Oleh sebab itu, mental anak yang perlu di tempah dalam proses pembelajaran yang menyenangkan (Hakim, 2004: 63 – 65). Indikator kejenuhan belajar mahasiswa adalah ; mahasiswa dikatakan mengalami kejenuhan belajar jika terlihat gejala; fisik terlihat letih dan lemas; malas belajar, sering sakit saat ;proses pembelajaran; merasan bosan; bingung; suka mengganggu teman, bercerita dengan teman sebangku, melakukan aktifitas lain saat pembelajaran (mencoret – coret, menggambar atau mempelajari pelajaran lain, bermain HP). Ada beberapa metode untuk mencegah dan mengatasi kejenuhan belajar, yaitu belajar

dengan metode yang bervariasi, mengadakan perubahan fisik di ruangan belajar menciptakan situasi baru di ruangan belajaran, melakukan aktifitas rektivitas rekreasi dan hiburan, hindarkan ada ketengangan mental saat belajar (hakim, 2004: 66 – 69).

2.6 Kepuasan Mahasiswa

Keberhasilan suatu prodi bisa terlihat atau terletak pada ukuran kepuasan mahasiswa. Mengukur kepuasan mahasiswa, bisa dilihat dalam dua hal yaitu kepuasan terhadap kinerja dosen dan kepuasan terhadap fasilitas pembelajaran yang disiapkan oleh prodi itu. Dalam hal ini prodi FIA ingin melihat sejauh mana kepuasan tersebut didapatkan mahasiswanya.

Membahas kepuasan mahasiswa bisa di artikan sebagai perasaan senang, puas dan kelegaan mahasiswa pada prodi yang di masukinya terhadap pelayanan baik fisik maupun non – fisik yang di berikan prodi selama mereka mengikuti proses perkuliahan. Kesimpulan tersebut sesuai dengan pernyataan dari Sopiati (2010: 33) yang menekankan pada aspek positif dari mahasiswa terhadap prodi yang dimasukinya. Demikian yang dikemukakan oleh Sugito (dalam Srinadi, 2008: 127 – 231) bahwa kepuasan mahasiswa adalah suatu keadaan mahasiswa terpenuhinya keinginan, harapan, dan kebutuhan mahasiswa. Hal yang sama juga di kemukakan oleh Sarjono (2007: 13 – 14) bahwa kepuasan mahasiswa adalah perbandingan antara harapan yang di inginkan mahasiswa tentang pelayanan karyawan, kopetensi dosen yang di dukung oleh sarana. Mengemukakan lima indikator kepuasan yang bisa menjadi indikator dari kepuasan mahasiswa terhadap prodi yang dimasukinya, yaitu; (1) keandalan, (2) daya tanggap, (3) kepasti (4) empati (5) berwujud (Sopiatin, 2010: 33)

2.6.1 Kinerja dosen

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2014). Kinerja dosen dapat dinyatakan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang dosen di lembaga pendidikan tinggi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan hasil kecakapan, pengalaman, pengalaman dan kesungguhannya (Bahariddin dan Rahmatia, 2018: 6). Ada pun dosen yang selalu memberikan bimbingan, arahan, motivasi sebelum memulai perkuliahan. Uu nomor 14 Tahun tentang Guru dan dosen, dan peraturan pemerintah republik indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen, disebut dosen adalah profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Kinerja Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau promosi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penjangkapan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004). Sejalan dengan itu Smit (1982 : 393) menyatakan, kinerja adalah *out drive from processes, human or otherwise*. Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Untuk lebih memahami tenaga kerja dosen.

Kriteria kinerja pendidikan menurut *Blazey et al* (2001: 31) bertujuan untuk : (1) meningkatkan kinerja, kapabilitas dan *output* pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukas menukas informasi tentang priktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan stratejik.

2.6.2 Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang dimulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara – cara tertentu. Memotovasi orang adalah menunjukan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langka – langka yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai sesuatu tujuan. Motivasi lahir dari berbagai konsep teory diantaranya adalah *need theory*, *equity theory*, dan *expectancy theory*. Analisis mengenai matovasi harus memusatkan perhatian pada faktor – faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seorang ahil menekankan aspek motivasi yang mengarah pada tujuan.

Reksohadiprodjo (1990) mendefenisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong dan oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. kekuatan Pendorong inilah yang disebut motifasi.Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja. Moekijat (1992) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses atau factor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal yaitu :

pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memusatkan kebutuhan.

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai rangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar dari masing – masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan M.S.P (1996) antara lain : (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. (3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. (4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. (5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.(6) Meningkatkan kreatifitas, partisipasi, partisipasi dan kesejahteraan karyawan.(7) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktifitas kerja dan meningkatkan efisiensi.

2.6.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi, kalbers dan fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affectif* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu

pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewaji – ban sosial.

Buchanan (1974, dalam Vandenberg 1992) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai – nilai organisasi (identification), keterlibatan secara psikologi, dan loyalitas .komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (reinforcement) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan presentasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membentuk dan mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan, oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hal itu diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang.

2.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Beberapa penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasional juga berpengaruh langsung terhadap keputusan kerja (Bateman & Strasse, 1984 dalam Vandenberg 1992). Alasan adalah didasarkan pada suatu perspektif tentang perilaku komitmen organisasional dimana suatu tindakan senantiasa dihubungkan dengan suatu organisasi dan kondisi sekitar dimana suatu organisasi dan kondisi sekitar dimana tindakan tersebut akan menentukan sikap dan

perilaku komitmen pada organisasi (Salantic & Pfeffer, 1978 ; Staw, 1980, dalam Vandenberg 1992). Sikap komitmen yang kuat pada organisasi timbul dari interaksi individu dengan organisasi ketika terhadap alternatif penawaran yang menarik dari suatu pekerjaan. Pekerjaan yang memberikan harapan yang selaras dengan keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membahagiakan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut : H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

2.6.5 pengaruh Komitmen Profesi Terhadap kinerja Dosen

Noris dan Nebuthr (1984), dari hasil penelitiannya menungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan *job satisfaction*, tetapi otonomi dan bukan merupakan dimensi profesionalisme. Kalbers dan Forgarty (1995) dari hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa ada suatu hubungan signifikan antara pengalaman dengan komitmen profesional, yaitu hubungan dengan sesama profesi (asosiasi). Seorang profesional akan lebih senang (comfortable) mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka lebih melaksanakan tugas – tugasnya, dan mereka lebih mentaati norma, aturan kode etik profesi dalam pelaksanaan tugas – tugasnya,dan hal ini tidak ada pengecualian antara auditor wanita maupun pria pada kantor akutan publik. Normal, aturan dan kode etik ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan menentukan kualitas kinerja auditor. Sementara itu komitmen profesional yang senantiasa terjaga secara konsisten tentunya membanggakan dan meningkatkan kinerja dosen.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : komitmen profesi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

2.6.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Keterkaitan antara motivasi dengan kepuasan kerja tampak pada hasil penelitian Syafa (1996). Dalam penelitian ini Abdul menyatakan bahwa baik motifasi maupun kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas karyawan. Menurut Abdul secara psykologi kerja seseorang dipengaruhi intelegensia, bakat, minat, kepribadian, motifasi dan edukasi. Pengaruh inilah yang akan menghasilkan kinerja.

Sedangkan kinerja itu sendiri merupakan fungsi dari motifasi untuk menghasikan pada ting- katan tertentu. Selain motivasi kerja juga dapat dikaji melalui kekuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tujuan akhir setiap karyawan. Pencapaian kepuasan kerja akan dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawn. Hanya saja kepuasan kerja ini sangat subjektif karena tergantung pada kondisi dan sifat dari masing – masing individu karyawan. Setiap karyawan akan mencapai kepuasan kerja yang berbedah antara yang satu dengan yang lainnya seseuai dengan latar belakang dan sistem nilai yang di anutnya. Sifat kepuasan kerja yang individual ini yang menyebabkan semakin banyak aspek yang belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu dalam pekejaan tersebut. Keinginan dan kebutuhan individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terpenuhinya motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan

kerja. Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

2.6.7 Displin Dosen Melaksanakan Perkuliahan

Displin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Displin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena ini, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Kedisiplinan tidak hanya berlaku bagi mahasiswa, namun dosen juga harus menerapkan, terutama dalam proses perkuliahan.

Kedisiplinan dosen sebagai MSDM adalah sangat penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan perguruan tinggi. Sesuai dengan penjelasan dari Senen Syamsul, “ kedisiplinan merupakan salah satu fungsi MSDM yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tidak adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan normal sosial.” Kedisiplinan dosen sebagai sumber daya manusia adalah sangat penting pada perguruan tinggi karena sumber daya manusia yang disiplin akan menjangkau karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata dari lulusan yang dihasilkan.

2.6.7 Tanggung Jawab atau Komitmen Dosen

Tanggung jawab dosen yang relatif berat adalah melakukan penelitian secara serius. Dalam hal ini, maka seorang dosen memikul tugas untuk menemukan konsep atau teori sesuai dengan bidangnya. Sehingga ketika ditanya

apakah temuan sebagai dosen didalam pengembangan ilmu pengetahuan, maka yang bersangkutan bisa menyatakan dengan tegas temuannya. Temua akademisi inilah yang kemudian menjadi kekuatan akademisi lembaga atau institusi pendidikan dimana yang bersangkutan mengabdikan di dalam dunia akademik.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

2.7 Fasilitas Pembelajaran

Meningkatkan pembelajaran diperlukan fasilitas belajar yang baik, fasilitas ini sangat menunjukan keberhasilan atau ketercapaian pembelajaran. Menurut Gie (2002),” untuk belajar yang baik diperlukan pembelajaran” Hal ini juga berlaku di dalam proses perkuliaan. Untuk fasilitas pembelajaran juga berlaku bagi proses perkuliaan.pendapat diatas menyatakan bahwa menciptakan lingkungan belajar yang dikemukakan oleh Schneider diatas adalah fasilitas pembelajaran. Pratiya (2008) Berpendapatan bahwa “ fasilitas “ pembelajaran identik dengan sarana dan prasarana pendidikan. Senada dengan hal tersebut, Arikunto juga berpendapatan fasilitas dapat disamakan dengan (pratiya 2008). Fasilitas belajar adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung di pergunakan dan menunjukan proses pendidikan khususnya proses pembelajaran mengajar, seperti ruang kuliah, LCD Projector, Meja, Kursi, serta alat – alat dan media pembelajaran lainnya. prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti perpustakaan, tetapi

jika dimanfaatkan secara tidak langsung untuk proses pembelajaran mengajar, komponen tersebut merupakan secara pendidikan (Mulyasa, 2005: 28). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas pembelajaran lain adalah segala sesuatu yang dapat menunjang dan mempermudah kegiatan pembelajaran mengajar. Fasilitas yang dimaksud adalah sarana pendidikan yang ada di ruang kuliah dan perabot serta peralatan pendukung di dalamnya, media pembelajaran, atau sumber pembelajaran lainnya.

2.7.1 Faktor yang Mendukung Kemampuan Akademik

Dalam proses belajar mengajar mengajar ikut berpengaruh sejumlah faktor yang berinteraksi satu sama lain dan menentukan proses dan hasil belajar, baik faktor dari dalam, yaitu kehadiran fisiologis (kesehatan, kondisi panca indera, dan kecukupan gizi), serta keadaan psikologis (minat, kecerdasan, motivasi, dan kemampuan kognitif), maupun faktor dari luar yang terdiri dari input lingkungan dan input instrumental. Input lingkungan berupa lingkungan sosial serta lingkungan alami (keadaan suhu dan kelembaban udara). Input instrumental adalah sejumlah faktor yang dengan sengaja dirancang dan dimanipulasi guna menunjang tercapainya output yang dikehendaki, yaitu berupa kurikulum, program, sarana, fasilitas dan tenaga pengajar.

Tingkat keberhasilan mahasiswa dalam proses pendidikan di pengaruhi banyak faktor yang secara garis besar bisa dikelompokkan menjadi dua yaitu : 1) faktor intelektual. Faktor ini adalah kemampuan seseorang yang di perhatikan melalui kecerdasan dan keadaannya dalam berfikir dan berbuat seperti bakat, kapasitas belajar, kecerdasan, dan hasil belajar yang telah dicapai. Dalam hal ini adalah jumlah IPK, 2) Faktor non – intelektual. Faktor ini terkait dengan segala

kondisi dari dalam dan luar dirinya atau lingkungan sekitar, yang mempengaruhi kemampuan berfikir dan bertindak seperti masalah belajar, jenis kelamin, karir, sosial, emosional, jalur masuk universitas, keungan, asal daerah, keluarga, pemakaian waktu (uang, organisasi, sahabat, metode belajar serta lingkungan).

2.7.2 Konsep kinerja Personil

Beberapa konsep tentang kinerja dikemukakan oleh pakar. Secara istilah kinerja itu adalah *performance* yang diartikan untuk kerja atau penampilan kerja. Menurut Usman, “ kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi “. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu bentuk kreativitas personil yang dilakukan berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai pekerja. Sutermeister, menyatakan bahwa kinerja personal merupakan kontribusi personal terhadap produktifitas lembaga – lembaga. Lembaga menurutnya ada tiga puluh dua variabel dalam diri manusia yang berkontribusi pada produktifitas suatu lembaga pendidikan. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil perkalian / perpaduan antara kemampuan dan motivasi.

2.7.3 Indikator kinerja personal / Dosen

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pengancapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Menurut Sugiyono : untuk bisa menetapkan indikator – indikator dari setiap variabel yang diteliti, dan teori – teori

yang mendukungnya. Penggunaan teori untuk menyusun instrumen harus secermat mungkin agar diperoleh indikator yang valid. Caranya dapat dilakukan dengan membaca berbagai referensi (buku, jurnal) membaca hasil – hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, dan konsultasi ada orang – orang yang dipandang ahli

Ada beberapa pengertian yang disampaikan pakar terkait dengan indikator. Dapat disimpulkan beberapa hal : a) Indikator adalah variabel yang mengindikasikan atau menunjukkan kecenderungan situasi yang dapat dipergunakan. b) indikator adalah variabel pengukuran suatu perubahan baik langsung maupun tidak langsung. Pencapaian indikator – indikator kinerja dosen tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah *input* menjadi *output* atau proses penyusunan kegiatan perkuliahan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Menurut Usman, “ kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi “ kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur yang telah ditentukan sebelumnya.